**Deutscher Bundestag**
**11. Wahlperiode**

**Drucksache 11/2503**

16. 06. 88

# Gesetzentwurf

## der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

## Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung

### A. Problem

Ziel des Gesetzentwurfs ist es,

1. durch eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und eine gesetzliche Regelung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Betrieben zu verbessern;
2. die Montan-Mitbestimmung in Obergesellschaften von Montan-Konzernen beizubehalten, solange in diesen Konzernen der Bergbau oder die Erzeugung von Eisen und Stahl eine wesentliche Rolle spielt. Außerdem sollen die Rechte der Belegschaften bei der Bestellung der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten dieser Konzernobergesellschaften ausgebaut werden.

### B. Lösung

*Zu 1.*

Die vorgesehenen Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und die gesetzliche Regelung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten enthalten Vorschriften

- zur Verbesserung der Minderheitenrechte bei der Betriebsratswahl und Betriebsratsarbeit,
- über die Unterrichtung und Beratung des Betriebsrats sowie des einzelnen betroffenen Arbeitnehmers bei Planung und Einsatz neuer Techniken,
- zur Präzisierung des Begriffs des leitenden Angestellten und über die Zuordnung von Angestellten zu den leitenden Angestellten sowie

— über die Bildung, innere Organisation und Rechte von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten.

*Zu 2.*

Zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung sieht der Entwurf vor, daß bisher nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz oder nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz montan-mitbestimmte Konzernobergesellschaften ohne eigene Montan-Produktion nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz weiterhin montan-mitbestimmt bleiben, solange die Montanquote mindestens 20 v. H. beträgt oder dem Konzern montan-mitbestimmte Tochterunternehmen mit insgesamt mindestens 2 000 Arbeitnehmern angehören. Die Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sowie Wahl und Abberufung der Arbeitnehmervertreter werden im Mitbestimmungsergänzungsgesetz nach dem Vorbild des Mitbestimmungsgesetzes geregelt, jedoch ohne Sondervorschriften für leitende Angestellte.

## C. Alternativen

*Zu 1.*

Keine

*Zu 2.*

Nach dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung (Drucksache 11/14) sollen für Unternehmen, die der Montan-Mitbestimmung unterliegen, das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder das Mitbestimmungsergänzungsgesetz auch dann weitergelten, wenn in diesen Unternehmen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anwendung der Montan-Mitbestimmung entfallen, jedoch eine Beziehung zum Montanbereich erhalten bleibt. Außerdem soll die Möglichkeit erweitert werden, Vereinbarungen — auch in Form von Tarifverträgen — zwischen Unternehmen und Gewerkschaften über die Anwendung der Montan-Mitbestimmung und ihre Ausgestaltung zu treffen.

## D. Kosten

*Zu 1.*

Für Bund, Länder und Gemeinden entstehen keine Kosten. Die Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht nennenswert.

*Zu 2.*

keine

# Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

## Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom .......... (BGBl. I S. ....), wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

   „(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

   1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder

   2. Generalvollmacht oder Prokura hat oder

   3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflußt; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere auf Grund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein."

   b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

   „(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer

   1. aus Anlaß der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder

   2. einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder

   3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder,

   4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches überschreitet."

2. In § 9 Satz 1 wird das Wort „(Betriebsobmann)" gestrichen.

3. Dem § 13 Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

   „Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschußgesetzes einzuleiten."

4. § 14 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 4 Satz 2 wird das Wort „Ersatzmann" durch das Wort „Ersatzmitglied" ersetzt.

   b) Absätze 5 bis 7 werden wie folgt gefaßt:

   „(5) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

   (6) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch von mindestens drei wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte, bei bis zu zwanzig wahlberechtigten Gruppenangehörigen genügt die Unterzeichnung durch zwei wahlberechtigte Gruppenangehörige. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Gruppenangehörige.

   (7) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 6 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 gilt entsprechend."

c) Folgender Absatz 8 wird angefügt:

„(8) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muß von zwei Beauftragten unterzeichnet sein."

5. § 16 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „acht" durch das Wort „zehn" ersetzt.

bb) Folgender Satz 6 wird angefügt:

„Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört."

b) In Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „sechs" durch das Wort „acht" ersetzt.

6. Nach § 18 wird folgender § 18a eingefügt:

„§ 18a

Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen

(1) Sind die Wahlen nach § 13 Abs. 1 und nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschußgesetzes zeitgleich einzuleiten, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen.

(2) Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Der Arbeitgeber hat den Vermittler auf dessen Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler kann nur ein Beschäftigter des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.

(4) Wird mit der Wahl nach § 13 Abs. 1 oder 2 nicht zeitgleich eine Wahl nach dem Sprecherausschußgesetz eingeleitet, so hat der Wahlvorstand den Sprecherausschuß entsprechend Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz zu unterrichten. Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, hat der Sprecherausschuß Mitglieder zu benennen, die anstelle des Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen. Wird mit der Wahl nach § 5 Abs. 1 oder 2 des Sprecherausschußgesetzes nicht zeitgleich eine Wahl nach diesem Gesetz eingeleitet, so gelten Sätze 1 und 2 für den Betriebsrat entsprechend.

(5) Durch die Zuordnung wird der Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Die Anfechtung der Betriebsratswahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschußgesetz ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Satz 2 gilt nicht, soweit die Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist.

7. § 20 Abs. 3 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts."

8. In § 25 Abs. 3 werden die Worte „der gewählte Ersatzmann" durch die Worte „das gewählte Ersatzmitglied" ersetzt.

9. In § 26 Abs. 2 Satz 1 werden die Worte „mehr als" durch das Wort „mindestens" ersetzt.

10. § 27 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 werden folgende Sätze 3 bis 5 angefügt:

„Die weiteren Ausschußmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Sind die weiteren Ausschußmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt, so erfolgt die Abberufung durch Beschluß des Betriebsrats, der in geheimer Abstimmung gefaßt wird und einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats bedarf."

b) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Im ersten Halbsatz werden die Worte „mindestens jedoch fünf" durch die Worte „jedoch mindestens drei" ersetzt.

bb) Im zweiten Halbsatz werden die Worte „mehr als" durch das Wort „mindestens" ersetzt.

c) Dem Absatz 2 werden folgende Sätze 4 und 5 angefügt:

„Für die Wahl der Gruppenvertreter gilt Absatz 1 Satz 3 und 4 entsprechend; ist von einer Gruppe nur ein Vertreter für den Betriebsausschuß zu wählen, so wird dieser mit einfacher

Stimmenmehrheit gewählt. Für die Abberufung der von einer Gruppe gewählten Vertreter für den Betriebsausschuß gilt Absatz 1 Satz 5 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Beschluß von der Gruppe gefaßt wird."

11. § 28 wird wie folgt geändert:

    a) Absatz 1 wird wie folgt gefaßt:

    „(1) Ist ein Betriebsausschuß gebildet, so kann der Betriebsrat weitere Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Ausschußmitglieder gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 entsprechend. Soweit den Ausschüssen bestimmte Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden, gilt § 27 Abs. 3 Satz 2 bis 4 entsprechend."

    b) Absatz 2 Satz 1 und 2 wird wie folgt gefaßt:

    „Für die Zusammensetzung der Ausschüsse sowie die Wahl und Abberufung der Auschußmitglieder durch die Gruppen gilt § 27 Abs. 2 entsprechend. § 27 Abs. 2 Satz 1 und 2 gilt nicht, soweit dem Auschuß Aufgaben übertragen sind, die nur eine Gruppe betreffen."

12. § 38 Abs. 2 wird wie folgt gefaßt:

    „(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Gruppen sind entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen. Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mindestens ein Drittel der Mitglieder an, so wählt jede Gruppe die auf sie entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder; Sätze 1 und 2 gelten entsprechend. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne der Sätze 1 bis 3 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 Satz 5 entsprechend."

13. § 47 Abs. 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:

    a) Im ersten Halbsatz werden die Worte „mindestens jedoch fünf" durch die Worte „jedoch mindestens drei" ersetzt.

    b) Im zweiten Halbsatz werden die Worte „mehr als" durch das Wort „mindestens" ersetzt.

14. § 51 wird wie folgt geändert:

    a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

        aa) In Satz 1 wird die Angabe „§§ 28, 30" durch die Angabe „§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 3, §§ 30" ersetzt.

        bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 27 Abs. 1" durch die Angabe „§ 27 Abs. 1 Satz 1 und 2" ersetzt.

    b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

        aa) In Satz 1 werden die Worte „mehr als" durch das Wort „mindestens" ersetzt.

        bb) In Satz 5 wird das Wort „fünf" durch das Wort „drei" ersetzt.

        cc) Folgende Sätze 6 bis 8 werden angefügt:

        „Für die Zusammensetzung der weiteren Ausschüsse sowie die Wahl der Ausschußmitglieder durch die Gruppen gelten die Sätze 3 bis 5 entsprechend. Sätze 3 und 4 gelten nicht, soweit dem Ausschuß Aufgaben übertragen sind, die nur eine Gruppe betreffen. Ist eine Gruppe nur durch ein Mitglied im Gesamtbetriebsrat vertreten, so können diesem die Aufgaben nach Satz 7 übertragen werden."

15. In § 55 Abs. 1 Satz 3 wird das Wort „fünf" durch das Wort „drei" ersetzt.

16. § 59 wird wie folgt geändert:

    a) In Absatz 1 wird die Angabe „§§ 28, 30" durch die Angabe „§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 3, §§ 30" ersetzt.

    b) In Absatz 2 werden die Worte „Gesamtbetriebsrat der Hauptverwaltung des Konzerns" durch die Worte „Gesamtbetriebsrat des herrschenden Unternehmens" ersetzt.

17. § 63 wird wie folgt geändert:

    a) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 14 Abs. 3, 4, 5 Satz 1, Abs. 6 und 7, § 18 Abs. 1 Satz 1" durch die Angabe „§ 14 Abs. 3 bis 5, 6 Satz 1 zweiter Halbsatz, Abs. 7 und 8, § 16 Abs. 1 Satz 6, § 18 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3" ersetzt.

    b) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

    „(3) Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder nicht spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 18 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2 und § 18 Abs. 1 Satz 2 entsprechend mit der Maßgabe, daß der Antrag beim Arbeitsgericht auch von jugendlichen Arbeitnehmern gestellt werden kann."

18. § 81 wird wie folgt geändert:

    a) Die Überschrift wird wie folgt gefaßt:

    „§ 81

    Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers"

    b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

    „(3) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die auf Grund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, daß sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden können."

19. § 90 wird wie folgt gefaßt:

    „§ 90

    Unterrichtungs- und Beratungsrechte

    (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

    1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
    2. von technischen Anlagen,
    3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
    4. der Arbeitsplätze

    rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

    (2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, daß Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen."

20. In § 115 Abs. 2 Nr. 3 wird das Wort „(Bordobmann)" gestrichen.

21. In § 116 Abs. 2 Nr. 5 wird die Angabe „§ 14 Abs. 5" durch die Angabe „§ 14 Abs. 6 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2" und die Angabe „§ 14 Abs. 6" durch die Angabe „§ 14 Abs. 7" ersetzt.

22. In § 121 Abs. 1 wird die Angabe „§ 90 Satz 1" durch die Angabe „§ 90" ersetzt.

23. Dem § 125 wird folgender Absatz 3 angefügt:

    „(3) § 26 Abs. 2 Satz 1, § 27 Abs. 1 und 2, §§ 28, 38 Abs. 2, § 47 Abs. 2 Satz 3, § 51 Abs. 2 und § 55 Abs. 1 Satz 3 sind in geänderter Fassung erstmalig anzuwenden, wenn Betriebsräte nach dem 31. Dezember 1988 gewählt worden sind."

## Artikel 2

## Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschußgesetz — SprAuG)

### ERSTER TEIL

### Allgemeine Vorschriften

#### § 1

#### Errichtung von Sprecherausschüssen

(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes) werden Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt.

(2) Leitende Angestellte eines Betriebs mit in der Regel weniger als zehn leitenden Angestellten gelten für die Anwendung dieses Gesetzes als leitende Angestellte des räumlich nächstgelegenen Betriebs desselben Unternehmens, der die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt.

(3) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf

1. Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie
2. Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.

#### § 2

#### Zusammenarbeit

(1) Der Sprecherausschuß arbeitet mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat vertrauensvoll unter Beachtung der geltenden Tarifverträge zum Wohl der leitenden Angestellten und des Betriebs zusammen.

(2) Der Sprecherausschuß kann dem Betriebsrat oder Mitgliedern des Betriebsrats das Recht einräumen, an Sitzungen des Sprecherausschusses teilzunehmen. Der Betriebsrat kann dem Sprecherausschuß oder Mitgliedern des Sprecherausschusses das Recht einräumen, an Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen. Einmal im Kalenderjahr soll eine gemeinsame Sitzung des Sprecherausschusses und des Betriebsrats stattfinden.

(3) Die Mitglieder des Sprecherausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Arbeitgeber und Sprecherausschuß haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder die leitenden Angestellten unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

ZWEITER TEIL

## Sprecherausschuß, Versammlung der leitenden Angestellten, Gesamt-, Unternehmens- und Konzernsprecherausschuß

Erster Abschnitt

### Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Sprecherausschusses

§ 3

#### Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle leitenden Angestellten des Betriebs.

(2) Wählbar sind alle leitenden Angestellten, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der leitende Angestellte unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) als Beschäftigter angehört hat. Nicht wählbar ist, wer

1. aufgrund allgemeinen Auftrags des Arbeitgebers Verhandlungspartner des Sprecherausschusses ist,
2. nicht Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 2 Satz 1 des Mitbestimmungsgesetzes in Verbindung mit § 105 Abs.1 des Aktiengesetzes sein kann oder
3. infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

§ 4

#### Zahl der Sprecherausschußmitglieder

(1) Der Sprecherausschuß besteht in Betrieben mit in der Regel

10 bis 20 leitenden Angestellten aus einer Person,

21 bis 100 leitenden Angestellten aus drei Mitgliedern,

101 bis 300 leitenden Angestellten aus fünf Mitgliedern,

über 300 leitenden Angestellten aus sieben Mitgliedern.

(2) Männer und Frauen sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Sprecherausschuß vertreten sein.

§ 5

#### Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit

(1) Die regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses finden alle drei Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Betriebsratswahlen nach § 13 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einzuleiten.

(2) Außerhalb dieses Zeitraums ist der Sprecherausschuß zu wählen, wenn

1. im Betrieb ein Sprecherausschuß nicht besteht,
2. der Sprecherausschuß durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist,
3. die Wahl des Sprecherausschusses mit Erfolg angefochten worden ist oder
4. der Sprecherausschuß mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat.

(3) Hat außerhalb des in Absatz 1 festgelegten Zeitraums eine Wahl des Sprecherausschusses stattgefunden, ist der Sprecherausschuß in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Sprecherausschusses zu Beginn des in Absatz 1 festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, ist der Sprecherausschuß in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses neu zu wählen.

(4) Die regelmäßige Amtszeit des Sprecherausschusses beträgt drei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Sprecherausschuß besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Absatz 1 die regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses stattfinden. In dem Fall des Absatzes 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Sprecherausschuß neu zu wählen ist.

(5) In dem Fall des Absatzes 2 Nr. 4 führt der Sprecherausschuß die Geschäfte weiter, bis der neue Sprecherausschuß gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.

§ 6

#### Wahlvorschriften

(1) Der Sprecherausschuß wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl; wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

(3) In Betrieben, deren Sprecherausschuß aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmen-

mehrheit gewählt. In einem getrennten Wahlgang ist ein Ersatzmitglied zu wählen.

(4) Zur Wahl des Sprecherausschusses können die leitenden Angestellten Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß von mindestens einem Zwanzigstel der leitenden Angestellten, jedoch von mindestens drei leitenden Angestellten unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig leitenden Angestellten genügt die Unterzeichnung durch zwei leitende Angestellte. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig leitende Angestellte.

§ 7

**Bestellung, Wahl und Aufgaben des Wahlvorstands**

(1) Spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Sprecherausschuß einen aus drei oder einer höheren ungeraden Zahl von leitenden Angestellten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden.

(2) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 erfüllt, kein Sprecherausschuß, wird in einer Versammlung von der Mehrheit der leitenden Angestellten des Betriebs ein Wahlvorstand gewählt. Zu dieser Versammlung können drei leitende Angestellte des Betriebs einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.

(3) Zur Teilnahme an der Versammlung nach Absatz 2 sind die Angestellten berechtigt, die vom Wahlvorstand aus Anlaß der letzten Betriebsratswahl oder der letzten Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz, falls diese Wahl später als die Betriebsratswahl stattgefunden hat, oder durch gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden sind. Hat zuletzt oder im gleichen Zeitraum wie die nach Satz 1 maßgebende Wahl eine Wahl nach diesem Gesetz stattgefunden, ist die für diese Wahl erfolgte Zuordnung entscheidend.

(4) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und nach Abschluß der Wahl öffentlich die Auszählung der Stimmen vorzunehmen, deren Ergebnis in einer Niederschrift festzustellen und es im Betrieb bekanntzugeben. Dem Arbeitgeber ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

§ 8

**Wahlanfechtung, Wahlschutz und Wahlkosten**

(1) Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte. Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei leitende Angestellte oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

(2) Niemand darf die Wahl des Sprecherausschusses behindern. Insbesondere darf kein leitender Angestellter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Niemand darf die Wahl des Sprecherausschusses durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a des Betriebsverfassungsgesetzes) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 9

**Ausschluß von Mitgliedern, Auflösung des Sprecherausschusses und Erlöschen der Mitgliedschaft**

(1) Mindestens ein Viertel der leitenden Angestellten oder der Arbeitgeber können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Sprecherausschuß oder die Auflösung des Sprecherausschusses wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluß eines Mitglieds kann auch vom Sprecherausschuß beantragt werden.

(2) Die Mitgliedschaft im Sprecherausschuß erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Sprecherausschußamtes,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluß aus dem Sprecherausschuß oder Auflösung des Sprecherausschusses aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder
6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 8 Abs. 1 Satz 3 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

§ 10

**Ersatzmitglieder**

(1) Scheidet ein Mitglied des Sprecherausschusses aus, rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Sprecherausschusses.

(2) Die Ersatzmitglieder werden der Reihe nach aus den nicht gewählten leitenden Angestellten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen

würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder nach der Höhe der erreichten Stimmenzahl.

(3) In dem Fall des § 6 Abs. 3 gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, daß das gewählte Ersatzmitglied nachrückt oder die Stellvertretung übernimmt.

## Zweiter Abschnitt

## Geschäftsführung des Sprecherausschusses

### § 11

### Vorsitzender

(1) Der Sprecherausschuß wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

(2) Der Vorsitzende vertritt den Sprecherausschuß im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Sprecherausschuß gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende berechtigt. Im Falle der Verhinderung des Vorsitzenden nimmt sein Stellvertreter diese Aufgaben wahr.

(3) Der Sprecherausschuß kann die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden oder andere Mitglieder des Sprecherausschusses übertragen.

### § 12

### Sitzungen des Sprecherausschusses

(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Sprecherausschusses zu der nach § 11 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Sprecherausschuß aus seiner Mitte einen Wahlleiter zur Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters bestellt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Sprecherausschusses ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Sprecherausschusses zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Drittel der Mitglieder des Sprecherausschusses oder der Arbeitgeber beantragen.

(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil.

(5) Die Sitzungen des Sprecherausschusses finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Sprecherausschuß hat bei der Anberaumung von Sitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist über den Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Sprecherausschusses sind nicht öffentlich; § 2 Abs. 2 bleibt unberührt.

### § 13

### Beschlüsse und Geschäftsordnung des Sprecherausschusses

(1) Die Beschlüsse des Sprecherausschusses werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefaßt. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Sprecherausschuß ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt. Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(3) Über jede Verhandlung des Sprecherausschusses ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefaßt sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(4) Die Mitglieder des Sprecherausschusses haben das Recht, die Unterlagen des Sprecherausschusses jederzeit einzusehen.

(5) Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Sprecherausschuß mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

### § 14

### Arbeitsversäumnis und Kosten

(1) Mitglieder des Sprecherausschusses sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(2) Die durch die Tätigkeit des Sprecherausschusses entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

## Dritter Abschnitt

## Versammlung der leitenden Angestellten

### § 15

### Zeitpunkt, Einberufung und Themen der Versammlung

(1) Der Sprecherausschuß soll einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der leitenden Angestellten einberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht erstatten. Auf Antrag des Arbeitgebers oder eines Viertels

der leitenden Angestellten hat der Sprecherausschuß eine Versammlung der leitenden Angestellten einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

(2) Die Versammlung der leitenden Angestellten soll während der Arbeitszeit stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden des Sprecherausschusses geleitet. Sie ist nicht öffentlich.

(3) Der Arbeitgeber ist zu der Versammlung der leitenden Angestellten unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen. Er hat über Angelegenheiten der leitenden Angestellten und die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

(4) Die Versammlung der leitenden Angestellten kann dem Sprecherausschuß Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. § 2 Abs. 4 gilt entsprechend.

## Vierter Abschnitt

## Gesamtsprecherausschuß

### § 16

### Errichtung, Mitgliederzahl und Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Sprecherausschüsse, ist ein Gesamtsprecherausschuß zu errichten.

(2) In den Gesamtsprecherausschuß entsendet jeder Sprecherausschuß eines seiner Mitglieder. Satz 1 gilt entsprechend für die Abberufung. Durch Vereinbarung zwischen Gesamtsprecherausschuß und Arbeitgeber kann die Mitgliederzahl des Gesamtsprecherausschusses abweichend von Satz 1 geregelt werden.

(3) Der Sprecherausschuß hat für jedes Mitglied des Gesamtsprecherausschusses mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen; § 10 Abs. 3 gilt entsprechend.

(4) Jedes Mitglied des Gesamtsprecherausschusses hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, leitende Angestellte in der Wählerliste der leitenden Angestellten eingetragen sind. Ist ein Mitglied des Gesamtsprecherausschusses für mehrere Betriebe entsandt worden, hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, leitende Angestellte in den Wählerlisten eingetragen sind. Sind für einen Betrieb mehrere Mitglieder des Sprecherausschusses entsandt worden, stehen diesen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.

### § 17

### Ausschluß von Mitgliedern und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Mindestens ein Viertel der leitenden Angestellten des Unternehmens, der Gesamtsprecherausschuß oder der Arbeitgeber können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Gesamtsprecherausschuß wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

(2) Die Mitgliedschaft im Gesamtsprecherausschuß endet mit Erlöschen der Mitgliedschaft im Sprecherausschuß, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Gesamtsprecherausschuß aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Sprecherausschuß.

### § 18

### Zuständigkeit

(1) Der Gesamtsprecherausschuß ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Unternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen und nicht durch die einzelnen Sprecherausschüsse innerhalb ihrer Betriebe behandelt werden können. Er ist den Sprecherausschüssen nicht übergeordnet.

(2) Der Sprecherausschuß kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtsprecherausschuß schriftlich beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Sprecherausschuß kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Für den Widerruf der Beauftragung gilt Satz 1 entsprechend.

(3) Die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Sprecherausschusses und die Rechtsstellung seiner Mitglieder gelten entsprechend für den Gesamtsprecherausschuß.

### § 19

### Geschäftsführung

(1) Für den Gesamtsprecherausschuß gelten § 10 Abs. 1, §§ 11, 13 Abs. 1, 3 bis 5 und § 14 entsprechend.

(2) Ist ein Gesamtsprecherausschuß zu errichten, hat der Sprecherausschuß der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, sofern ein solcher nicht besteht, der Sprecherausschuß des nach der Zahl der leitenden Angestellten größten Betriebs zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtsprecherausschusses einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Sprecherausschusses hat die Sitzung zu leiten, bis der Gesamtsprecherausschuß aus seiner Mitte einen Wahlleiter zur Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters bestellt hat. § 12 Abs. 2 bis 5 gilt entsprechend.

(3) Der Gesamtsprecherausschuß ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder

an der Beschlußfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten. Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

## Fünfter Abschnitt

## Unternehmenssprecherausschuß

### § 20

### Errichtung

(1) Sind in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben in der Regel insgesamt mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt, kann abweichend von § 1 Abs. 1 und 2 ein Unternehmenssprecherausschuß der leitenden Angestellten gewählt werden, wenn dies die Mehrheit der leitenden Angestellten des Unternehmens verlangt. §§ 2 bis 15 gelten entsprechend.

(2) Bestehen in dem Unternehmen Sprecherausschüsse, hat auf Antrag der Mehrheit der leitenden Angestellten des Unternehmens der Sprecherausschuß der Hauptverwaltung oder, sofern ein solcher nicht besteht, der Sprecherausschuß des nach der Zahl der leitenden Angestellten größten Betriebs einen Unternehmenswahlvorstand für die Wahl eines Unternehmenssprecherausschusses zu bestellen. Die Wahl des Unternehmenssprecherausschusses findet im nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 1 statt. Die Amtszeit der Sprecherausschüsse endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(3) Besteht ein Unternehmenssprecherausschuß, können auf Antrag der Mehrheit der leitenden Angestellten des Unternehmens Sprecherausschüsse gewählt werden. Der Unternehmenssprecherausschuß hat für jeden Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 erfüllt, einen Wahlvorstand nach § 7 Abs. 1 zu bestellen. Die Wahl von Sprecherausschüssen findet im nächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen im Sinne von § 5 Abs. 1 Satz 1 statt. Die Amtszeit des Unternehmenssprecherausschusses endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses eines Sprecherausschusses.

(4) Die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Sprecherausschusses und die Rechtsstellung seiner Mitglieder gelten entsprechend für den Unternehmenssprecherausschuß.

## Sechster Abschnitt

## Konzernsprecherausschuß

### § 21

### Errichtung, Mitgliederzahl und Stimmengewicht

(1) Für einen Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtsprecherausschüsse ein Konzernsprecherausschuß errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtsprecherausschüsse der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der leitenden Angestellten der Konzernunternehmen beschäftigt sind. Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Sprecherausschuß oder ein Unternehmenssprecherausschuß, tritt er an die Stelle des Gesamtsprecherausschusses und nimmt dessen Aufgaben nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

(2) In den Konzernsprecherausschuß entsendet jeder Gesamtsprecherausschuß eines seiner Mitglieder. Satz 1 gilt entsprechend für die Abberufung. Durch Vereinbarung zwischen Konzernsprecherausschuß und Arbeitgeber kann die Mitgliederzahl des Konzernsprecherausschusses abweichend von Satz 1 geregelt werden.

(3) Der Gesamtsprecherausschuß hat für jedes Mitglied des Konzernsprecherausschusses mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen; nimmt der Sprecherausschuß oder der Unternehmenssprecherausschuß eines Konzernunternehmens die Aufgaben des Gesamtsprecherausschusses nach Absatz 1 Satz 3 wahr, gilt § 10 Abs. 3 entsprechend.

(4) Jedes Mitglied des Konzernsprecherausschusses hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder des Gesamtsprecherausschusses, von dem es entsandt wurde, im Gesamtsprecherausschuß Stimmen haben. Ist ein Mitglied des Konzernsprecherausschusses von einem Sprecherausschuß oder Unternehmenssprecherausschuß entsandt worden, hat es so viele Stimmen, wie in dem Betrieb oder Konzernunternehmen, in dem es gewählt wurde, leitende Angestellte in der Wählerliste der leitenden Angestellten eingetragen sind. § 16 Abs. 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

### § 22

### Ausschluß von Mitgliedern und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Mindestens ein Viertel der leitenden Angestellten der Konzernunternehmen, der Konzernsprecherausschuß oder der Arbeitgeber können beim Arbeitsgericht den Ausschluß eines Mitglieds aus dem Konzernsprecherausschuß wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.

(2) Die Mitgliedschaft im Konzernsprecherausschuß endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtsprecherausschuß, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluß aus dem Konzernsprecherausschuß aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Gesamtsprecherausschuß.

### § 23

### Zuständigkeit

(1) Der Konzernsprecherausschuß ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtsprecherausschüsse innerhalb ihrer Unternehmen geregelt wer-

den können. Er ist den Gesamtsprecherausschüssen nicht übergeordnet.

(2) Der Gesamtsprecherausschuß kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernsprecherausschuß schriftlich beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Gesamtsprecherausschuß kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Für den Widerruf der Beauftragung gilt Satz 1 entsprechend.

§ 24

**Geschäftsführung**

(1) Für den Konzernsprecherausschuß gelten § 10 Abs. 1, §§ 11, 13 Abs. 1, 3 bis 5, §§ 14, 18 Abs. 3 und § 19 Abs. 3 entsprechend.

(2) Ist ein Konzernsprecherausschuß zu errichten, hat der Gesamtsprecherausschuß des herrschenden Unternehmens oder, sofern ein solcher nicht besteht, der Gesamtsprecherausschuß des nach der Zahl der leitenden Angestellten größten Konzernunternehmens zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernsprecherausschusses einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Gesamtsprecherausschusses hat die Sitzung zu leiten, bis der Konzernsprecherausschuß aus seiner Mitte einen Wahlleiter zur Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters bestellt hat. § 12 Abs. 2 bis 5 gilt entsprechend.

DRITTER TEIL

## Mitwirkung der leitenden Angestellten

Erster Abschnitt

### Allgemeine Vorschriften

§ 25

**Aufgaben des Sprecherausschusses**

(1) Der Sprecherausschuß vertritt die Belange der leitenden Angestellten des Betriebs (§ 1 Abs. 1 und 2). Die Wahrnehmung eigener Belange durch den einzelnen leitenden Angestellten bleibt unberührt.

(2) Der Sprecherausschuß ist zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Auf Verlangen sind ihm die erforderlichen Unterlagen jederzeit zur Verfügung zu stellen.

§ 26

**Unterstützung einzelner leitender Angestellter**

(1) Der leitende Angestellte kann bei der Wahrnehmung seiner Belange gegenüber dem Arbeitgeber ein Mitglied des Sprecherausschusses zur Unterstützung und Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der leitende Angestellte hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Sprecherausschusses hinzuziehen. Das Mitglied des Sprecherausschusses hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit es von dem leitenden Angestellten im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Erklärungen des leitenden Angestellten zum Inhalt der Personalakten sind diesen auf sein Verlangen beizufügen.

§ 27

**Grundsätze für die Behandlung der leitenden Angestellten**

(1) Arbeitgeber und Sprecherausschuß haben darüber zu wachen, daß alle leitenden Angestellten des Betriebs nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, daß leitende Angestellte nicht wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Sprecherausschuß haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der leitenden Angestellten des Betriebs zu schützen und zu fördern.

§ 28

**Richtlinien und Vereinbarungen**

(1) Arbeitgeber und Sprecherausschuß können Richtlinien über den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen der leitenden Angestellten schriftlich vereinbaren.

(2) Der Inhalt der Richtlinien gilt für die Arbeitsverhältnisse unmittelbar und zwingend, soweit dies zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuß vereinbart ist. Abweichende Regelungen zugunsten leitender Angestellter sind zulässig. Werden leitenden Angestellten Rechte nach Satz 1 eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Sprecherausschusses zulässig. Vereinbarungen nach Satz 1 können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

§ 29

**Geheimhaltungspflicht**

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Sprecherausschusses sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Sprecherausschuß bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Sprecherausschuß. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Sprecherausschusses, des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses, des Konzern-

sprecherausschusses und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses und des Konzernsprecherausschusses.

Zweiter Abschnitt

## Mitwirkungsrechte

§ 30

### Arbeitsbedingungen und Beurteilungsgrundsätze

Der Arbeitgeber hat den Sprecherausschuß rechtzeitig in folgenden Angelegenheiten der leitenden Angestellten zu unterrichten:

1. Änderungen der Gehaltsgestaltung und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen;

2. Einführung oder Änderung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

Er hat die vorgesehenen Maßnahmen mit dem Sprecherausschuß zu beraten.

§ 31

### Personelle Maßnahmen

(1) Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines leitenden Angestellten ist dem Sprecherausschuß rechtzeitig mitzuteilen.

(2) Der Sprecherausschuß ist vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Bedenken gegen eine ordentliche Kündigung hat der Sprecherausschuß dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche, Bedenken gegen eine außerordentliche Kündigung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb der nach Satz 4 maßgebenden Frist nicht, so gilt dies als Einverständnis des Sprecherausschusses mit der Kündigung.

(3) Die Mitglieder des Sprecherausschusses sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen personeller Maßnahmen nach den Absätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der leitenden Angestellten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 29 Abs. 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 32

### Wirtschaftliche Angelegenheiten

(1) Der Unternehmer hat den Sprecherausschuß mindestens einmal im Kalenderhalbjahr über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs und des Unternehmens im Sinne von § 106 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Satz 1 gilt nicht für Unternehmen und Betriebe im Sinne von § 118 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes.

(2) Der Unternehmer hat den Sprecherausschuß über geplante Betriebsänderungen im Sinne von § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes, die auch wesentliche Nachteile für leitende Angestellte zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Entstehen leitenden Angestellten infolge der geplanten Betriebsänderung wirtschaftliche Nachteile, hat der Unternehmer mit dem Sprecherausschuß über Maßnahmen zum Ausgleich oder zur Milderung dieser Nachteile zu beraten.

§ 33

### Beteiligung bei Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Arbeitgeber und Betriebsrat haben vor Abschluß einer Betriebsvereinbarung oder sonstigen Vereinbarung, die rechtliche Interessen der leitenden Angestellten berührt, den Sprecherausschuß anzuhören. Erachtet der Sprecherausschuß die Vereinbarung als eine Beeinträchtigung rechtlicher Interessen der leitenden Angestellten, ist auf seinen Antrag der Abschluß der Vereinbarung auf die Dauer von zwei Wochen vom Zugang des Antrags an auszusetzen. Innerhalb dieser Frist haben Arbeitgeber, Betriebsrat und Sprecherausschuß eine Verständigung zu versuchen. Wird innerhalb der Frist eine Verständigung nicht erreicht und die Vereinbarung abgeschlossen, kann der Sprecherausschuß beim Arbeitsgericht die Aufhebung der Vereinbarung beantragen, soweit sie rechtliche Interessen der leitenden Angestellten beeinträchtigt und unbillig ist.

VIERTER TEIL

## Besondere Vorschriften

§ 34

### Seeschiffahrt

(1) Auf Seeschiffahrtsunternehmen (§ 114 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes) und ihre Betriebe ist dieses Gesetz anzuwenden, soweit sich aus den Absätzen 2 bis 4 nichts anderes ergibt.

(2) Sprecherausschüsse werden nur in den Landbetrieben von Seeschiffahrtsunternehmen gewählt.

(3) Leitende Angestellte im Sinne von § 1 Abs. 1 dieses Gesetzes sind in einem Seebetrieb (§ 114 Abs. 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes) nur die Kapi-

täne. Sie gelten für die Anwendung dieses Gesetzes als leitende Angestellte des Landbetriebs. Bestehen mehrere Landbetriebe, so gelten sie als leitende Angestellte des nach der Zahl der leitenden Angestellten größten Landbetriebs.

(4) Die Vorschriften über die Wahl des Sprecherausschusses finden auf Sprecherausschüsse in den Landbetrieben von Seeschiffahrtsunternehmen mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die in § 7 Abs. 1 genannte Frist wird auf sechzehn Wochen verlängert.

2. Die Frist für die Wahlanfechtung nach § 8 Abs. 1 Satz 3 beginnt für die leitenden Angestellten an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Nach Ablauf von drei Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Wahlanfechtung unzulässig. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

## FÜNFTER TEIL

## Straf- und Bußgeldvorschriften

### § 35

### Straftaten gegen Vertretungsorgane der leitenden Angestellten und ihre Mitglieder

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine Wahl des Sprecherausschusses oder des Unternehmenssprecherausschusses behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflußt;

2. die Tätigkeit des Sprecherausschusses, des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses oder des Konzernsprecherausschusses behindert oder stört;

3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Sprecherausschusses, des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses oder des Konzernsprecherausschusses um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Sprecherausschusses, des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses, des Konzernsprecherausschusses, des Wahlvorstands oder des Unternehmers verfolgt.

### § 36

### Verletzung von Geheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses, des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses oder des Konzernsprecherausschusses bekanntgeworden und das vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis eines leitenden Angestellten oder eines anderen Arbeitnehmers, namentlich ein zu dessen persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Sprecherausschusses oder einer der in Absatz 1 genannten Vertretungen bekanntgeworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.

(3) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart oder verwertet.

(5) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches auf die Angehörigen über, wenn das Geheimnis zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten gehört; in anderen Fällen geht es auf die Erben über. Offenbart der Täter das Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen, so gilt Satz 2 entsprechend.

### § 37

### Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer die in § 30 Satz 1, § 31 Abs. 1 und § 32 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 genannten Aufklärungs- und Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 20 000 Deutsche Mark geahndet werden.

SECHSTER TEIL

## Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 38

### Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz

(1) Die erstmaligen Wahlen des Sprecherausschusses oder des Unternehmenssprecherausschusses finden im Zeitraum der regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 im Jahre 1990 statt. § 7 Abs. 2 und 3 findet Anwendung.

(2) Auf Sprecherausschüsse, die aufgrund von Vereinbarungen gebildet worden sind und bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bestehen, findet dieses Gesetz keine Anwendung. Sie bleiben bis zur Wahl nach Absatz 1, spätestens bis zum 31. Mai 1990, im Amt.

§ 39

### Ermächtigung zum Erlaß von Wahlordnungen

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung zur Regelung des Wahlverfahrens Vorschriften über die in den §§ 3 bis 8, 20 und 34 bezeichneten Wahlen erlassen, insbesondere über

1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten;
2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen sie;
3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung;
4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung;
5. die Stimmabgabe;
6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung;
7. die Aufbewahrung der Wahlakten.

§ 40

### Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die aufgrund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

Artikel 3

## Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes

Das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 10 Abs. 23 des Bilanzrichtlinien-Gesetzes vom 19. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2355), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 werden die Angabe „(1)" und die Worte „auf Grund eines Organschaftsverhältnisses" gestrichen.
   b) Absatz 2 wird aufgehoben.
2. In § 3 Abs. 2 erhält Satz 1 folgende Fassung:

   „Der Unternehmenszweck des Konzerns wird durch die unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen gekennzeichnet, wenn diese Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt

   1. mindestens ein Fünftel der Umsätze sämtlicher Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen erzielen, jeweils vermindert um die in den Umsätzen enthaltenen Kosten für fremdbezogene Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für Fremdleistungen, oder
   2. in der Regel mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen."
3. In § 4 wird nach Absatz 5 folgender Absatz 6 angefügt:

   „(6) Absätze 1 bis 5 sind nicht anzuwenden, wenn die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 vorliegen."
4. § 5 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 werden nach Satz 2 folgende Sätze 3 und 4 angefügt:

      „Bei Unternehmen mit einem Gesellschaftskapital von mehr als fünfzig Millionen Deutsche Mark kann durch Satzung oder Gesellschaftsvertrag bestimmt werden, daß der Aufsichtsrat aus einundzwanzig Mitgliedern besteht. In diesem Fall beträgt die Zahl der in Satz 2 Buchstabe a und b bezeichneten Mitglieder je zehn."
   b) In Absatz 2 wird die Angabe „Absatz 1 Buchstabe a" durch die Angabe „Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a" ersetzt.
   c) In Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „Absatz 1 Buchstabe c" durch die Angabe „Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c" ersetzt. In Satz 2 wird die Angabe „§§ 6 und 7" durch die Angabe „§§ 6 bis 10 h" ersetzt.
   d) Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

      „(5) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte. Die in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen sind keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind die in § 6 Abs. 1 des Betriebsverfas-

sungsgesetzes bezeichneten Arbeitnehmer. Angestellte im Sinne dieses Gesetzes sind die in § 6 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Arbeitnehmer."

5. §§ 6 bis 10 erhalten folgende Fassung:

„§ 6

(1) Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer müssen sich fünf Arbeitnehmer von Konzernunternehmen und zwei Vertreter von Gewerkschaften befinden. Besteht der Aufsichtsrat aus einundzwanzig Mitgliedern, so müssen sich unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer sieben Arbeitnehmer von Konzernunternehmen und drei Vertreter von Gewerkschaften befinden.

(2) Die in Absatz 1 bezeichneten Arbeitnehmer müssen das 18. Lebensjahr vollendet haben, ein Jahr einem Konzernunternehmen angehören und die weiteren Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 8 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllen.

(3) Die in Absatz 1 bezeichneten Gewerkschaften müssen im Konzern vertreten sein.

§ 7

(1) Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer eines Konzerns mit in der Regel mehr als 8 000 Arbeitnehmern werden durch Delegierte gewählt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die unmittelbare Wahl beschließen. Für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Delegierte gelten die §§ 8 bis 10 f und 10 h.

(2) Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer eines Konzerns mit in der Regel nicht mehr als 8.000 Arbeitnehmern werden in unmittelbarer Wahl gewählt, sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die Wahl durch Delegierte beschließen. Für die unmittelbare Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer gelten die §§ 10 g und 10 h.

(3) Zur Abstimmung darüber, ob die Wahl durch Delegierte oder unmittelbar erfolgen soll, bedarf es eines Antrags, der von einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Konzerns unterzeichnet sein muß. Die Abstimmung ist geheim. Ein Beschluß nach Absatz 1 oder 2 kann nur unter Beteiligung von mindestens der Hälfte der wahlberechtigten Arbeitnehmer und nur mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt werden.

§ 8

(1) Sind nach § 7 die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Delegierte zu wählen, so wählen in jedem Betrieb des Konzerns die Arbeiter und die Angestellten in getrennter Wahl, geheim und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl Delegierte. Auf Nebenbetriebe und Betriebsteile sind § 4 des Betriebsverfassungsgesetzes und nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes in Tarifverträgen getroffene Regelungen über die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben anzuwenden.

(2) Abweichend von Absatz 1 werden die Delegierten in gemeinsamer Wahl gewählt, wenn die wahlberechtigten Arbeiter und Angestellten dies in getrennten, geheimen Abstimmungen beschließen. Beschlüsse nach Satz 1 können jeweils nur auf Antrag eines Zwanzigstels und unter Beteiligung von mindestens der Hälfte der wahlberechtigten Gruppenangehörigen sowie nur mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt werden.

(3) Wahlberechtigt für die Wahl von Delegierten sind diejenigen Arbeitnehmer der Konzernunternehmen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(4) Zu Delegierten wählbar sind die in Absatz 3 bezeichneten Arbeitnehmer, die die weiteren Wählbarkeitsvoraussetzungen des § 8 des Betriebsverfassungsgesetzes erfüllen.

(5) Wird für einen Wahlgang nur ein Wahlvorschlag gemacht, so gelten die darin aufgeführten Arbeitnehmer in der angegebenen Reihenfolge als gewählt. § 9 Abs. 2 ist anzuwenden.

§ 9

(1) In jedem Betrieb entfällt auf je 60 wahlberechtigte Arbeitnehmer ein Delegierter. Ergibt die Berechnung nach Satz 1 in einem Betrieb für eine Gruppe mehr als

1. 30 Delegierte, so vermindert sich die Zahl der zu wählenden Delegierten auf die Hälfte; diese Delegierten erhalten je zwei Stimmen;
2. 90 Delegierte, so vermindert sich die Zahl der zu wählenden Delegierten auf ein Drittel; diese Delegierten erhalten je drei Stimmen;
3. 150 Delegierte, so vermindert sich die Zahl der zu wählenden Delegierten auf ein Viertel; diese Delegierten erhalten je vier Stimmen.

Bei der Errechnung der Zahl der Delegierten werden Teilzahlen voll gezählt, wenn sie mindestens die Hälfte der vollen Zahl betragen.

(2) Die Arbeiter und die Angestellten müssen unter den Delegierten in jedem Betrieb entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein. Sind in einem Betrieb mindestens neun Delegierte zu wählen, so entfällt auf die Arbeiter und die Angestellten mindestens je ein Delegierter; dies gilt nicht, soweit in dem Betrieb nicht mehr als fünf Arbeiter oder Angestellte wahlberechtigt sind. Entfällt auf die Arbeiter oder die Angestellten lediglich nach Satz 2 ein Delegierter, so vermehrt sich die nach Absatz 1 errechnete Zahl der Delegierten des Betriebs um einen.

(3) Soweit nach Absatz 2 auf die Arbeiter und die Angestellten eines Betriebs nicht mindestens je ein Delegierter entfällt, gelten diese für die Wahl der Delegierten als Arbeitnehmer des Betriebs der Hauptniederlassung des betreffenden Konzernunternehmens. Soweit nach Absatz 2 und

nach Satz 1 auf die Arbeiter und die Angestellten des Betriebs der Hauptniederlassung nicht mindestens je ein Delegierter entfällt, gelten diese für die Wahl der Delegierten als Arbeitnehmer des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs des betreffenden Konzernunternehmens.

(4) Entfällt auf einen Betrieb kein Delegierter, so ist Absatz 3 entsprechend anzuwenden.

(5) Die Eigenschaft eines Delegierten als Delegierter der Arbeiter oder der Angestellten bleibt bei einem Wechsel der Gruppenzugehörigkeit erhalten.

§ 10

(1) Zur Wahl der Delegierten können die wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag für Delegierte

1. der Arbeiter muß von einem Zehntel oder 100 der wahlberechtigten Arbeiter,
2. der Angestellten muß von einem Zehntel oder 100 der wahlberechtigten Angestellten

des Betriebs unterzeichnet sein.

(2) Jeder Wahlvorschlag soll mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie in dem Wahlgang Delegierte zu wählen sind."

6. Nach § 10 werden folgende §§ 10 a bis 10 n eingefügt:

„§ 10 a

(1) Die Delegierten werden für eine Zeit gewählt, die der Amtszeit der von ihnen zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder entspricht. Sie nehmen die ihnen nach den Vorschriften dieses Gesetzes zustehenden Aufgaben und Befugnisse bis zur Einleitung der Neuwahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer wahr.

(2) In den Fällen des § 7 Abs. 1 endet die Amtszeit der Delegierten, wenn

1. die wahlberechtigten Arbeitnehmer nach § 7 Abs. 1 die unmittelbare Wahl beschließen;
2. der Konzern nicht mehr die Voraussetzungen für die Anwendung des § 7 Abs. 1 erfüllt, es sei denn, die wahlberechtigten Arbeitnehmer beschließen, daß die Amtszeit bis zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt fortdauern soll; § 7 Abs. 3 ist entsprechend anzuwenden.

(3) In den Fällen des § 7 Abs. 2 endet die Amtszeit der Delegierten, wenn die wahlberechtigten Arbeitnehmer die unmittelbare Wahl beschließen; § 7 Abs. 3 ist anzuwenden.

(4) Abweichend von Absatz 1 endet die Amtszeit der Delegierten eines Betriebs, wenn nach Eintreten aller Ersatzdelegierten des Wahlvorschlags, dem die zu ersetzenden Delegierten angehören, die Gesamtzahl der Delegierten des Betriebs unter die im Zeitpunkt ihrer Wahl vorgeschriebene Zahl der auf den Betrieb entfallenden Delegierten gesunken ist.

§ 10 b

(1) Die Amtszeit eines Delegierten endet vor dem in § 10 a bezeichneten Zeitpunkt

1. durch Niederlegung des Amtes,
2. durch Beendigung der Beschäftigung des Delegierten in dem Betrieb, dessen Delegierter er ist,
3. durch Verlust der Wählbarkeit.

(2) Endet die Amtszeit eines Delegierten vorzeitig oder ist er verhindert, so tritt an seine Stelle ein Ersatzdelegierter. Die Ersatzdelegierten werden der Reihe nach aus den nicht gewählten Arbeitnehmern derjenigen Wahlvorschläge entnommen, denen die zu ersetzenden Delegierten angehören.

§ 10 c

(1) Die Delegierten wählen die Aufsichtsratsmitglieder, die nach § 6 Abs. 1 Arbeitnehmer von Konzernunternehmen sein müssen, geheim und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl für die Zeit, die im Gesetz oder in der Satzung (im Gesellschaftsvertrag, im Statut) für die durch das Wahlorgan der Anteilseigner zu wählenden Mitglieder des Aufsichtsrats bestimmt ist.

(2) Unter den nach Absatz 1 zu wählenden Mitgliedern des Aufsichtsrats müssen sich Arbeiter und Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Konzern befinden. Dem Aufsichtsrat müssen mindestens ein Arbeiter und ein Angestellter angehören.

(3) Die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter werden von den Delegierten der Arbeiter, die Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten von den Delegierten der Angestellten gewählt. Abweichend von Satz 1 werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in gemeinsamer Wahl gewählt, wenn die Delegierten der Arbeiter und die Delegierten der Angestellten dies in getrennten, geheimen Abstimmungen beschließen; § 8 Abs. 2 Satz 2 ist entsprechend anzuwenden.

(4) Die Wahl erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen. Jeder Wahlvorschlag für

1. Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter muß von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Arbeiter,
2. Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten muß von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Angestellten

des Konzerns unterzeichnet sein.

(5) Abweichend von Absatz 1 findet Mehrheitswahl statt, soweit dem Aufsichtsrat nach Absatz 2 nur ein Arbeiter oder ein Angestellter angehören muß. Außerdem findet Mehrheitswahl statt, soweit für die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter oder die Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten nur ein Wahlvorschlag gemacht wird. Soweit nach

Satz 2 Mehrheitswahl stattfindet, muß der Wahlvorschlag mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Aufsichtsratsmitglieder auf die Arbeiter oder die Angestellten entfallen.

§ 10 d

(1) Die Delegierten wählen die Aufsichtsratsmitglieder, die nach § 6 Abs. 1 Vertreter von Gewerkschaften sind, in gemeinsamer Wahl, geheim und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl für die in § 10 c Abs. 1 bestimmte Zeit.

(2) Die Wahl erfolgt aufgrund von Wahlvorschlägen der Gewerkschaften, die im Konzern vertreten sind. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so findet abweichend von Absatz 1 Mehrheitswahl statt. In diesem Falle muß der Wahlvorschlag mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Vertreter von Gewerkschaften in den Aufsichtsrat zu wählen sind.

§ 10 e

(1) In jedem Wahlvorschlag kann zusammen mit jedem Bewerber für diesen ein Ersatzmitglied des Aufsichtsrats vorgeschlagen werden. Für einen Bewerber, der Arbeiter ist, kann nur ein Arbeiter, für einen Angestellten nur ein Angestellter als Ersatzmitglied vorgeschlagen werden. Ein Bewerber kann nicht zugleich als Ersatzmitglied vorgeschlagen werden.

(2) Wird ein Bewerber als Aufsichtsratsmitglied gewählt, so ist auch das zusammen mit ihm vorgeschlagene Ersatzmitglied gewählt.

§ 10 f

Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens hat die Namen der Mitglieder und der Ersatzmitglieder des Aufsichtsrats unverzüglich nach ihrer Bestellung durch zweiwöchigen Aushang in den Betrieben des Unternehmens bekanntzumachen und im Bundesanzeiger zu veröffentlichen. Daneben ist in jedem abhängigen Konzernunternehmen das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ zum Aushang in dessen Betrieben verpflichtet.

§ 10 g

Sind nach § 7 die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer in unmittelbarer Wahl zu wählen, so sind diejenigen Arbeitnehmer der Konzernunternehmen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wahlberechtigt. Für die Wahl sind die §§ 10 c bis 10 f mit der Maßgabe anzuwenden, daß an die Stelle der

1. Delegierten der Arbeiter die wahlberechtigten Arbeiter,
2. Delegierten der Angestellten die wahlberechtigten Angestellten

der Konzernunternehmen treten.

§ 10 h

(1) Die Gesamtheit der Schiffe eines Unternehmens gilt für die Anwendung dieses Gesetzes als ein Betrieb.

(2) Schiffe im Sinne dieses Gesetzes sind Kauffahrteischiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Schiffe, die in der Regel binnen 48 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz eines Landbetriebs zurückkehren, gelten als Teil dieses Landbetriebs.

(3) Die Arbeitnehmer eines in Absatz 1 bezeichneten Betriebs nehmen an einer Abstimmung nach § 7 nicht teil und bleiben für die Errechnung der für die Antragstellung und für die Beschlußfassung erforderlichen Zahlen von Arbeitnehmern außer Betracht.

(4) Werden die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch Delegierte gewählt, so werden abweichend von § 8 in einem in Absatz 1 bezeichneten Betrieb keine Delegierten gewählt. Abweichend von § 10 c Abs. 1 nehmen die Arbeitnehmer dieses Betriebs unmittelbar an der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer teil mit der Maßgabe,

1. daß die Stimme eines dieser Arbeitnehmer als ein Sechzigstel der Stimme eines Delegierten zu zählen ist; § 9 Abs. 1 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden;
2. daß diese Arbeitnehmer an Abstimmungen über die gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch die Delegierten nicht teilnehmen und für die Errechnung der für die Antragstellung und für die Beschlußfassung erforderlichen Zahlen von Delegierten der Arbeiter und Delegierten der Angestellten außer Betracht bleiben.

(5) Werden die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer in unmittelbarer Wahl gewählt und gehören nicht mehr als ein Zehntel der Arbeitnehmer des Konzerns zu einem in Absatz 1 bezeichneten Betrieb, so nehmen diese Arbeitnehmer an einer Abstimmung über die gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nicht teil und bleiben für die Errechnung der für die Antragstellung und für die Beschlußfassung erforderlichen Zahlen von Arbeitern und Angestellten außer Betracht.

§ 10 i

(1) Niemand darf die Wahlen nach den §§ 8, 10 c, 10 d und 10 g behindern. Insbesondere darf niemand in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahlen durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahlen trägt das herrschende Unternehmen. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

§ 10 k

(1) Die Wahl der Delegierten eines Betriebs kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

(2) Zur Anfechtung berechtigt sind

1. mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs,
2. der Betriebsrat,
3. das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des Unternehmens.

Die Anfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

§ 10 l

(1) Die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds oder eines Ersatzmitglieds der Arbeitnehmer kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte.

(2) Zur Anfechtung berechtigt sind

1. mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer von Konzernunternehmen,
2. der Gesamtbetriebsrat des herrschenden Unternehmens oder, wenn in dem herrschenden Unternehmen nur ein Betriebsrat besteht, der Betriebsrat sowie der Konzernbetriebsrat, soweit ein solcher besteht,
3. der Gesamtbetriebsrat eines anderen Konzernunternehmens oder, wenn in dem anderen Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat besteht, der Betriebsrat,
4. jede nach § 10 d Abs. 2 vorschlagsberechtigte Gewerkschaft,
5. das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des herrschenden Unternehmens.

Die Anfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Veröffentlichung im Bundesanzeiger an gerechnet, zulässig.

§ 10 m

(1) Ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer kann vor Ablauf der Amtszeit auf Antrag abberufen werden. Antragsberechtigt sind für die Abberufung eines

1. Aufsichtsratsmitglieds der Arbeiter drei Viertel der wahlberechtigten Arbeiter,
2. Aufsichtsratsmitglieds der Angestellten drei Viertel der wahlberechtigten Angestellten,
3. Aufsichtsratsmitglieds, das nach § 6 Abs. 1 Vertreter einer Gewerkschaft ist, die Gewerkschaft, die das Mitglied vorgeschlagen hat.

(2) Ein durch Delegierte in getrennter Wahl (§ 10c Abs. 3 Satz 1) gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluß der Delegierten seiner Gruppe abberufen. Ein durch Delegierte in gemeinsamer Wahl (§ 10c Abs. 3 Satz 2) gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluß der Delegierten abberufen. Beschlüsse nach Satz 1 und 2 werden in geheimer Abstimmung gefaßt; sie bedürfen einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.

(3) Ein von den Arbeitnehmern einer Gruppe unmittelbar gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer dieser Gruppe abberufen. Ein von den Arbeitnehmern in gemeinsamer Wahl unmittelbar gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluß der wahlberechtigten Arbeitnehmer abberufen. Beschlüsse nach Satz 1 und 2 werden in geheimer, unmittelbarer Abstimmung gefaßt; sie bedürfen einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind für die Abberufung von Ersatzmitgliedern entsprechend anzuwenden.

§ 10 n

(1) Verliert ein Aufsichtsratsmitglied, das nach § 6 Abs. 1 Arbeitnehmer eines Konzernunternehmens sein muß, die Wählbarkeit, so erlischt sein Amt.

(2) Der Wechsel der Gruppenzugehörigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds der Arbeiter oder der Angestellten führt nicht zum Erlöschen seines Amtes."

7. § 12 wird aufgehoben.
8. § 14 wird aufgehoben.
9. § 16 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

      „(1) Die §§ 5 bis 13 sind auf das herrschende Unternehmen erst anzuwenden,

      1. wenn in sechs aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren der nach § 3 berechnete Anteil der unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Unternehmen an den Umsätzen sämtlicher Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen mehr als die Hälfte betragen hat oder
      2. wenn auf dieses Unternehmen das Montan-Mitbestimmungsgesetz, nach dem die Arbeitnehmer bisher ein Mitbestimmungsrecht hatten, nicht mehr anwendbar ist."

   b) In Absatz 2 Nr. 2 werden die Worte „auf Grund eines Organschaftsverhältnisses" gestrichen.

10. § 17 erhält folgende Fassung:

„§ 17

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften über das Verfahren für die Wahl und die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer zu erlassen, insbesondere über

1. die Vorbereitung der Wahl oder Abstimmung, die Bestellung der Wahlvorstände und die Aufstellung der Wählerlisten,
2. die Abstimmungen darüber, ob die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder in unmittelbarer Wahl oder durch Delegierte erfolgen soll, und darüber, ob gemeinsame Wahl stattfinden soll,
3. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen,
4. die Verteilung der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer auf die Arbeiter, die Angestellten und die Gewerkschaftsvertreter,
5. die Errechnung der Zahl der Delegierten sowie ihre Verteilung auf die Arbeiter und die Angestellten,
6. die Wahlvorschläge und die Frist für ihre Einreichung,
7. die Ausschreibung der Wahl oder der Abstimmung und die Fristen für die Bekanntmachung des Ausschreibens,
8. die Teilnahme von Arbeitnehmern eines in § 10 h Abs. 1 bezeichneten Betriebs an Wahlen und Abstimmungen,
9. die Stimmabgabe,
10. die Feststellung des Ergebnisses der Wahl oder der Abstimmung und die Fristen für seine Bekanntmachung,
11. die Aufbewahrung der Wahlakten und der Abstimmungsakten."

Artikel 4

## Änderung anderer Gesetze

(1) Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom ......... (BGBl. I S. ....), wird wie folgt geändert:

1. § 2 a Abs. 1 wird wie folgt geändert:
   a) Folgende Nummer 2 wird eingefügt:
      „2. Angelegenheiten aus dem Sprecherausschußgesetz, soweit nicht für Maßnahmen nach seinen §§ 35 bis 37 die Zuständigkeit eines anderen Gerichts gegeben ist;"
   b) Die bisherigen Nummern 2 und 3 werden Nummern 3 und 4.
2. § 10 zweiter Halbsatz wird wie folgt gefaßt:
   „in den Fällen des § 2 a Abs. 1 Nr. 1 bis 3 sind auch die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Sprecherausschußgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 und den zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen beteiligten Personen und Stellen Beteiligte, in den Fällen des § 2 a Abs. 1 Nr. 4 auch die beteiligten Vereinigungen von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern sowie die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder derjenigen Länder, auf deren Bereich sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt."
3. Dem § 82 wird folgender Satz 3 angefügt:
   „Satz 2 gilt entsprechend in Angelegenheiten des Gesamtsprecherausschusses, des Unternehmenssprecherausschusses und des Konzernsprecherausschusses."
4. § 83 Abs. 3 wird wie folgt gefaßt:
   „(3) In dem Verfahren sind der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und die Stellen zu hören, die nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Sprecherausschußgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz 1952 und den zu diesen Gesetzen ergangenen Rechtsverordnungen im einzelnen Fall beteiligt sind."
5. In § 97 Abs. 1, 3, 4 und 5 wird jeweils die Angabe „§ 2 a Abs. 1 Nr. 3" durch die Angabe „§ 2 a Abs. 1 Nr. 4" ersetzt.

(2) Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Bilanzrichtlinien-Gesetzes vom 19. Dezember 1985 (BGBl. I S. 2355), wird wie folgt geändert:

1. § 98 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 2 Satz 1 Nr. 5 werden hinter dem Wort „selbst" ein Komma und die Worte „durch Delegierte" eingefügt.
   b) In Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 werden hinter dem Wort „selbst" ein Komma und die Worte „durch Delegierte" eingefügt.
   c) In Absatz 3 werden nach der Angabe „§ 3" die Worte „oder § 16" eingefügt.
2. In § 99 Abs. 2 Satz 2 werden die Worte „und Spitzenorganisationen" durch ein Komma und die Worte „Spitzenorganisationen und Gewerkschaften" ersetzt.
3. § 104 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 Satz 3 Nr. 2 werden hinter dem Wort „selbst" ein Komma und die Worte „durch Delegierte" eingefügt.
   b) In Absatz 1 Satz 3 Nr. 3 werden hinter dem Wort „selbst" ein Komma und die Worte „durch Delegierte" eingefügt.
   c) In Absatz 4 Satz 4, 2. Halbsatz, werden hinter den Worten „das Aufsichtsratsmitglied" die Worte „durch Delegierte oder" und hinter den

Worten „in denen" die Worte „Delegierte oder" eingefügt.

4. § 250 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 2 Nr. 2 werden hinter dem Wort „selbst" ein Komma und die Worte „durch Delegierte" eingefügt.

   b) In Absatz 2 Nr. 3 werden hinter dem Wort „selbst" ein Komma und die Worte „durch Delegierte" eingefügt.

5. In § 252 Abs. 1 werden hinter dem Wort „selbst" ein Komma und die Worte „durch Delegierte" eingefügt.

6. § 363 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

   „(2) Wird das nach § 98 Abs. 1 zuständige Gericht fristgemäß angerufen oder ist keine Bekanntmachung erfolgt, muß der Aufsichtsrat der Kommanditgesellschaft auf Aktien bei der Umwandlung nach § 96 Abs. 1 dieses Gesetzes und,

   1. wenn das Unternehmen die in § 1 Abs. 1 des Mitbestimmungsgesetzes bezeichneten Voraussetzungen erfüllt, nach § 7 des Mitbestimmungsgesetzes,

   2. wenn das Unternehmen die in § 1 Abs. 1 des Mitbestimmungsgesetzes bezeichneten Voraussetzungen nicht erfüllt, nach § 76 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes 1952

   zusammengesetzt sein, es sei denn, daß der Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft nur aus Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre zusammengesetzt war."

(3) Artikel 4 des Gesetzes zur Änderung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vom 21. Mai 1981 (BGBl. I S. 441) wird aufgehoben.

Artikel 5

**Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann den Wortlaut des Betriebsverfassungsgesetzes in der vom 1. Januar 1989 an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekanntmachen.

Artikel 6

**Berlin-Klausel**

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 7

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1989 in Kraft.

Bonn, den 16. Juni 1988

**Dr. Dregger, Dr. Waigel und Fraktion**

**Mischnick und Fraktion**

## Begründung

### A. Allgemeines

### Erster Teil: Ziele des Gesetzentwurfs

#### I. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes und Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten

Die seit Jahrzehnten bestehende Beteiligung der Arbeitnehmer an der Organisation der Betriebe und an betrieblichen Entscheidungen durch gewählte Betriebsräte hat sich grundsätzlich bewährt. Eine umfassende Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist deshalb nicht erforderlich. Es hat sich jedoch gezeigt, daß die Betriebsverfassung in verschiedenen Punkten weiterzuentwickeln ist. Dies gilt besonders für den Schutz und die Rechte von Minderheiten bei der Betriebsratswahl und der Betriebsratsarbeit sowie für die Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats bei Planung und Einführung neuer Techniken und auch die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers im Hinblick auf die Auswirkungen technischer Veränderungen auf seinen Arbeitsplatz. Ferner ist den leitenden Angestellten, die durch den Betriebsrat nicht vertreten werden, durch Gesetz eine betriebliche Interessenvertretung zu geben. Dabei sind auch der Begriff des leitenden Angestellten und die Zuordnung von Angestellten zu den leitenden Angestellten näher zu regeln.

Bis auf die Präzisierung des Begriffs des leitenden Angestellten waren die hier genannten Punkte neben anderen bereits Inhalt von zwei Gesetzesinitiativen in der 10. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages. Die Bundestagsfraktionen der CDU/CSU und der FDP brachten im Mai 1985 den Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen (Drucksache 10/3384) in den Bundestag ein. Die SPD-Bundestagsfraktion legte im Juli 1985 den Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung (Drucksache 10/3666) vor. Auf der Grundlage dieser Gesetzentwürfe führte der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung am 23. April 1986 eine öffentliche Anhörung durch (Protokoll Nr. 99). Beide Gesetzentwürfe wurden in der 10. Legislaturperiode jedoch nicht mehr vom Bundestag verabschiedet.

Anknüpfend an die Gesetzentwürfe in der 10. Legislaturperiode sollen mit diesem Gesetzentwurf die Minderheitenrechte in den Betrieben verstärkt, Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gesetzlich verankert, die Abgrenzung der leitenden Angestellten in § 5 Abs. 3 BetrVerfG präzisiert und die Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats bei Einführung und Anwendung neuer Techniken verbessert werden.

#### II. Sicherung der Montan-Mitbestimmung

Bei fast allen bisher montan-mitbestimmten Konzernobergesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie sind in den letzten Jahren die gesetzlichen Anwendungsvoraussetzungen der Montan-Mitbestimmung entfallen, so daß diese Unternehmen nach dem bisherigen Recht nach Ablauf der sechsjährigen Übergangszeit aus der Montan-Mitbestimmung ausscheiden würden. Diese Entwicklung ist in erster Linie durch organisatorische Veränderungen in den betreffenden Konzernen bedingt, in einem Fall außerdem auch durch den Rückgang des Anteils der montan-mitbestimmten Konzernunternehmen an der Wertschöpfung des Konzerns. Auch in anderen Konzernen kann künftig die weitere Anwendung der Montan-Mitbestimmung durch derartige Vorgänge in Frage gestellt werden.

Mit dem Fortfall der Montan-Mitbestimmung in den Konzernobergesellschaften würde zugleich die tatsächliche Bedeutung der Montan-Mitbestimmung in Konzernunternehmen, die von diesen Obergesellschaften beherrscht werden, entscheidend vermindert. Ungeachtet der Zahl der noch der Montan-Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen würde eine solche Entwicklung daher dazu führen, daß die Montan-Mitbestimmung als Institution in ihrem Bestand gefährdet wäre.

Sie soll aber als Sonderform der Unternehmensmitbestimmung in der Montan-Wirtschaft, die aufgrund ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung für die Energie- und die Grundstoffversorgung besonderen Bedingungen wie beispielsweise Sonderregelungen des Europäischen Rechts unterworfen ist, erhalten bleiben. Die Montan-Mitbestimmung ist ein Element der auf partnerschaftlichem Zusammenwirken aufgebauten Sozial- und Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland. Sie bewährt sich in den Unternehmen der Montan-Wirtschaft als Instrument zum Ausgleich widerstreitender Interessen. Es ist zu erwarten, daß die Montan-Mitbestimmung auch künftig das geeignete Instrument zur sozialverträglichen Bewältigung der in der Montan-Wirtschaft anstehenden Probleme sein wird. Dies gilt sowohl für die Montan-Wirtschaft in ihrer Gesamtheit als auch für die einzelnen Konzernobergesellschaften. Ihre inneren Strukturen, mit deren Funktionieren alle Beteiligten vertraut sind, sind über Jahrzehnte von der Montan-Mitbestimmung geprägt worden. Die Montan-Mitbestimmung hat in den betroffenen Unternehmen dazu geführt, daß sozialen Belangen in besonderem Maß Rechnung getragen wird.

Als Instrument eines auf Zusammenarbeit beruhenden Interessenausgleichs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie Anteilseignern beruht die Montan-Mitbestimmung darauf, daß die Belegschaf-

ten der Montan-Unternehmen und ihre Gewerkschaften in die Verantwortung für wichtige unternehmerische Entscheidungen einbezogen werden. Es wird auch künftig daran festgehalten, daß sich im Aufsichtsrat belegschaftsangehörige und außenstehende Arbeitnehmervertreter gegenseitig ergänzen. Hieran ist daher festzuhalten. Es ist aber zu berücksichtigen, daß die Belegschaften und ihre Vertreter in jahrzehntelanger Mitbestimmungspraxis allmählich mehr Selbständigkeit und größere Bedeutung erlangt haben. Daher sollen mit den Gesetzesänderungen zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung Regelungen verbunden werden, die in den betroffenen Konzernobergesellschaften das Gewicht der Belegschaften im Rahmen ihrer Vertretung in den Aufsichtsräten stärken. Hierdurch soll besonders auch ihre Einbindung in die Entscheidungen zur Bewältigung der anstehenden Probleme betont werden.

## Zweiter Teil: Wesentlicher Inhalt des Gesetzentwurfs

### I. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (Artikel 1)

Die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, einzelner Gruppierungen unter ihnen oder auch des einzelnen Beschäftigten, das Arbeitsleben in den Betrieben stärker als bisher mitzugestalten, sollen durch folgende Regelungen verbessert werden:

1. **Verbesserung der Minderheitenrechte bei der Betriebsratswahl und der Betriebsratsarbeit sowie bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung** (Artikel 1 Nr. 4, 5, 9 bis 15, 17 und 21)

Um mehr Demokratie im betrieblichen Alltag zu verwirklichen, sollen die Minderheitenrechte im Betriebsverfassungsgesetz verstärkt werden, insbesondere betrieblichen Minderheiten und kleineren Gewerkschaften der Zugang zur Betriebsratswahl erleichtert werden. Außerdem sollen die Möglichkeiten von Minderheiten zur aktiven Mitarbeit bei der täglichen Betriebsratsarbeit verbessert werden. Das geltende Recht läßt es zu, daß Wahlbewerber vom Wahlvorgang ausgeschlossen werden, die nach der Zahl der für ihren Wahlvorschlag beigebrachten Unterschriften ernsthafte Aussichten auf einen Sitz im Betriebsrat haben. Ferner gewährleistet es Minderheiten im Betriebsrat keine angemessene Vertretung in den Ausschüssen des Betriebsrats. Der Verbesserung des Minderheitenschutzes dienen folgende Regelungen:

*a) Das Wahlvorschlagsrecht zur Betriebsratswahl soll geändert werden.*

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluß vom 16. Oktober 1984 — 2 BvL 20/82 und 21/82 — die Bestimmungen des § 19 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes mit Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes für unvereinbar erachtet und für nichtig erklärt, soweit danach Wahlvorschläge von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen oder von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein müssen. An den vom Bundesverfassungsgericht für Personalratswahlen aufgestellten Grundsätzen soll sich künftig auch das im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Wahlvorschlagsrecht für die Betriebsratswahl ausrichten. Deshalb soll

- die Zahl der zur Unterstützung eines Wahlvorschlags der Arbeitnehmer erforderlichen Unterschriften herabgesetzt werden. Jeder Wahlvorschlag muß nur noch von mindestens einem Zwanzigstel (bisher ein Zehntel) der wahlberechtigten Gruppenangehörigen oder Beschäftigten unterzeichnet sein; in jedem Fall genügen 50 Unterschriften (bisher 100 Unterschriften);
- für Kleinbetriebe oder kleine Gruppen von Arbeitern oder Angestellten, die in jedem Fall ausreichende Zahl von drei Unterschriften auf zwei verringert werden.

Außerdem sollen die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften entsprechend den Regelungen in den meisten Personalvertretungsgesetzen der Länder ein eigenes Wahlvorschlagsrecht erhalten. Dadurch soll die Ausübung des in Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankerten Rechts der Koalitionen, sich im Bereich der Betriebsverfassung zu betätigen und Einfluß auf die Wahl des Betriebsrats zu nehmen, erleichtert werden (vgl. Bundesverfassungsgericht, Beschluß vom 30. November 1965, Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 7 zu Artikel 9 GG). Das Bundesarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung den Begriff der Gewerkschaft konkretisiert und damit auch für die Wahlvorstände handhabbar gemacht: Die Arbeitnehmervereinigung muß frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig, auf überbetrieblicher Grundlage organisiert und zum Abschluß von Tarifverträgen willens sein. Sie muß ferner über Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und ausreichende organisatorische Leistungsfähigkeit verfügen. Durch diese Grundsätze wird das Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften auf Arbeitnehmervereinigungen mit einer beachtlichen Verankerung in der Arbeitnehmerschaft beschränkt.

*b) Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft soll ein nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden können.*

Die Sitzungen des Wahlvorstands bei Betriebsratswahlen sind grundsätzlich nicht öffentlich. Die Möglichkeit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, betriebsangehörige Beobachter in den Wahlvorstand zu entsenden, soll mehr Transparenz bei der Tätigkeit des Wahlvorstands gewährleisten.

*c) Das Verfahren zur Besetzung der Ausschüsse des Betriebsrats und bei Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern soll minderheitenfreundlicher gestaltet werden.*

Bei der Besetzung der Ausschüsse und bei Freistellungen kann die Mehrheit im Betriebsrat die Minderheit nach geltendem Recht übergehen, selbst wenn die Minderheit über 49 v. H. der Stimmen im Betriebsrat verfügt. Um eine angemessene Vertretung der Minderheit in den Ausschüssen und bei Freistellungen zu gewährleisten, sind folgende Änderungen vorgesehen:

— Der die laufenden Geschäfte des Betriebsrats führende *Betriebsausschuß* setzt sich aus „geborenen" Mitgliedern und weiteren Ausschußmitgliedern zusammen. Als „geborene" Mitglieder gehören ihm der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter, die beide — wie bisher — nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt werden, von Gesetzes wegen an. Insoweit bleibt das geltende Recht (§ 26 Abs. 1, § 27 Abs. 1 BetrVerfG) unverändert.

  Bei der Wahl der weiteren Ausschußmitglieder sollen die Chancen der Minderheit, in den für die Betriebsratsarbeit wichtigsten Ausschuß zu gelangen, dadurch verbessert werden, daß die weiteren Ausschußmitglieder in geheimer Wahl und in der Regel nach den Grundsätzen der Verhältniswahl (bisher Mehrheitswahl) gewählt werden. Dabei stellt schon die dem Verhältniswahlrecht innewohnende Sperrwirkung sicher, daß nur Betriebsratsmitglieder einer „qualifizierten" Minderheit im Betriebsrat die Chance haben, in den Betriebsausschuß gewählt zu werden.

— Für die Besetzung der *weiteren Ausschüsse* des Betriebsrats (§ 28 BetrVerfG) sollen die vorgesehenen Regelungen über die Wahl der weiteren Ausschußmitglieder des Betriebsausschusses entsprechend gelten. Auch in diesen Ausschüssen, wie z.B. im Personal-, Planungs- oder Technologieausschuß, können wichtige Entscheidungen vorbereitet oder, wenn ihnen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen sind, sogar getroffen werden. Deshalb sollen durch die Verhältniswahl wesentliche Minderheiten im Betriebsrat die Chance erhalten, auch in diesen weiteren Ausschüssen mitwirken zu können.

— Bei *Freistellungen* (§ 38 BetrVerfG) sollen die Interessen der Minderheit ebenfalls stärker berücksichtigt werden. Die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder soll ebenfalls in der Regel nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgen. Die Arbeitnehmer einer Minderheitengruppe haben nämlich ein erhebliches Interesse daran, unter den freigestellten Betriebsratsmitgliedern eine Person ihres Vertrauens zu finden.

*d) Das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen der Arbeiter und Angestellten soll verstärkt werden.*

Das Vorschlagsrecht der Gruppen zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats soll gruppenfreundlicher gestaltet werden (§ 26 Abs. 2 Satz 1, § 51 Abs. 2 Satz 1, § 59 Abs. 1). Mit dem gleichen Ziel sollen die Vorschriften über die Wahl der Gruppenvertreter für die Ausschüsse des Betriebsrats (§ 27 Abs. 2 Satz 3), für den Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat und deren Ausschüsse (§ 47 Abs. 2 Satz 3, § 51 Abs. 2 Satz 5, § 55 Abs. 1 Satz 3, § 59 Abs. 1) sowie für Freistellungen (§ 38 Abs. 2 Satz 3) geändert werden.

*e) Die Minderheitenrechte bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen verbessert werden.*

Entsprechend den vorgesehenen Regelungen bei der Betriebsratswahl soll das Wahlvorschlagsrecht geändert werden. Ferner ist vorgesehen, daß jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden kann.

**2. Präzisierung des Begriffs des leitenden Angestellten und Einführung eines Verfahrens zur Feststellung des Personenkreises der leitenden Angestellten bei Wahlen** (Artikel 1 Nr. 1, 6)

*a) Der Begriff des leitenden Angestellten soll präzisiert werden (§ 5 Abs. 3 BetrVerfG).*

Der Begriff des leitenden Angestellten hat in der Vergangenheit vielfach zu Auslegungsschwierigkeiten geführt. Die von der Rechtsprechung vorgenommene Abgrenzung hat diese Schwierigkeiten nicht beseitigt, sondern zum Teil zu umstrittenen Entscheidungen geführt. Deshalb ist der Begriff des leitenden Angestellten präziser zu fassen. Die Präzisierung steht auch in Zusammenhang mit der vorgesehenen gesetzlichen Regelung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten. Da es künftig häufig zwei gesetzliche Arbeitnehmervertretungen in einem Betrieb geben wird, kommt der Frage, wer als Angestellter vom Betriebsrat und wer als leitender Angestellter vom Sprecherausschuß gegenüber dem Arbeitgeber vertreten wird, erhöhte Bedeutung zu.

Nach dem Entwurf sollen leitende Angestellte in ausgeprägter Linienfunktion wie bisher durch die formalen Merkmale „selbständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, Generalvollmacht oder Prokura" gekennzeichnet werden. Für den ganz überwiegenden Teil der leitenden Angestellten, die weder über eine formalisierte Vorgesetztenstellung noch über formalisierte Vertretungsbefugnisse verfügen, soll entscheidend sein, daß diese Angestellten regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt,

wenn sie dabei entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen treffen oder sie maßgeblich beeinflussen. Dadurch soll die Abgrenzung für die Praxis leichter handhabbar sein.

Ergänzend zu den genauer gefaßten funktionalen Abgrenzungsmerkmalen des Grundtatbestandes sieht der Gesetzentwurf Regeln vor, die die Auslegung erleichtern sollen. Sie sollen in Zweifelsfällen für die Anwendung des Grundtatbestandes eine Entscheidungshilfe sein. Die Auslegungsregeln knüpfen grundsätzlich an die jeweiligen Gegebenheiten im Unternehmen an; so wird z. B. darauf abgestellt, daß der Angestellte einer Leitungsebene angehört, auf der im Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind oder daß er schon früher den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist. In einem Fall soll eine nicht unternehmensbezogene Gehaltsgrenze als Auslegungsregel herangezogen werden.

*b) Feststellung der leitenden Angestellten durch ein besonderes Zuordnungsverfahren bei Wahlen*

Neben dieser materiell-rechtlichen Präzisierung des Begriffs der leitenden Angestellten soll der Gesetzentwurf die Lösung der Frage, wer leitender Angestellter ist, durch verfahrensrechtliche Bestimmungen erleichtern. Da künftig in den Betrieben zwei Arbeitnehmervertretungen gewählt werden können, wird sich diese Frage in aller Regel vor den Wahlen des Betriebsrats und des Sprecherausschusses stellen. Wegen der Formalisierung und Fristgebundenheit des Wahlverfahrens muß im Vorfeld schnell und einfach für beide Wahlen geklärt werden, ob ein Beschäftigter den Angestellten oder den leitenden Angestellten zuzuordnen ist. Dem dient das vorgesehene Zuordnungsverfahren.

Der Entwurf sieht ein rasch durchführbares, kostengünstiges Verfahren vor, das weder Betriebsrat noch Sprecherausschuß einseitig begünstigt. Es ist vor der Einleitung der Wahlen, die mit Erlaß der Wahlausschreiben spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erfolgt (vgl. § 3 Abs. 1 Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz), durchzuführen. Um das Zuordnungsverfahren einheitlich für beide Wahlen abwickeln zu können, schreibt der Entwurf vor, daß die regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses im gleichen Zeitraum wie die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden und die Wahlvorstände beide Wahlen zeitgleich einzuleiten haben. Ziel des Verfahrens ist die einvernehmliche Zuordnung der Angestellten. Lassen sich Meinungsverschiedenheiten über die Zuordnung nicht ausräumen, wird ein betriebs-, unternehmens- oder konzernangehöriger Vermittler, der ggf. durch Los bestimmt wird, eingeschaltet; er hat letztlich die Zuordnung zu treffen.

**3. Konkretisierung des Unterrichtungs- und Beratungsrechts der Arbeitnehmer bei Planung und Einführung neuer Techniken** (Artikel 1 Nr. 18 und 19)

Das geltende Recht enthält bereits eine Vielzahl von Beteiligungsrechten, auf die sich der Betriebsrat bei der Planung und beim Einsatz neuer Techniken im Betrieb berufen kann. Heute werden neue Techniken in Produktion und Verwaltung in rascher Folge eingeführt. Vorbehalte gegenüber neuen Techniken können abgebaut werden, wenn die Arbeitnehmer über ihre Auswirkungen auf Gesundheit, Arbeitsplatz und berufliche Qualifikation rechtzeitig und möglichst genau unterrichtet werden. Deshalb soll das Unterrichtungs- und Beratungsrecht des Betriebsrats nach § 90 BetrVerfG in einigen Punkten angepaßt werden:

— Das Unterrichtungsrecht des Betriebsrats wird insoweit verbessert, als der Arbeitgeber von sich aus die zur Unterrichtung erforderlichen Unterlagen vorzulegen hat.

— Das Beratungsrecht des Betriebsrats wird ebenfalls verstärkt, indem der Zeitpunkt der Beratung präzisiert und der Gegenstand der Beratung auf alle Auswirkungen, die sich aufgrund der vorgesehenen Maßnahmen für die Arbeitnehmer ergeben, ausgedehnt wird.

— Ferner wird die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer (§ 81 BetrVerfG) über die Auswirkungen technischer Veränderungen auf den Arbeitsplatz verbessert und unter bestimmten Voraussetzungen eine Erörterungspflicht des Arbeitgebers begründet.

**II. Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten** (Artikel 2)

Der Entwurf ermöglicht es den leitenden Angestellten, zur Vertretung ihrer Belange gegenüber dem Arbeitgeber Sprecherausschüsse zu wählen. Die Betriebsverfassungsgesetze von 1952 und 1972 haben den leitenden Angestellten keine gesetzliche Interessenvertretung zugebilligt; bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes hat sich der Gesetzgeber bewußt einer Regelung des Problems der Sprecherausschüsse enthalten (vgl. Schriftlicher Bericht des BT-Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, *zu* Drucksache VI/2729, S. 12). Abgeordnete der CDU/CSU-Bundestagsfraktion legten in der 8. Legislaturperiode am 12. Dezember 1979 den Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte vor (Drucksache 8/3490), der nicht mehr abschließend beraten wurde. In der 10. Legislaturperiode brachten die Bundestagsfraktionen der CDU/CSU und der FDP den Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen vom 22. Mai 1985 (Drucksache 10/3384) ein, der u.a. die Errichtung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten vorsah. Auch dieser Entwurf wurde nicht abschließend beraten. Mit der institutionellen Absicherung einer Vertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 hat der

Gesetzgeber in der Unternehmensverfassung der besonderen Rolle der leitenden Angestellten Rechnung getragen. Die gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse in Betrieb und Unternehmen setzt dies fort.

Inzwischen haben sich rd. 400 Sprecherausschüsse auf der Grundlage freiwilliger Vereinbarungen gebildet. Da die leitenden Angestellten nicht als einzige Arbeitnehmergruppe im Unternehmen von einer gemeinsamen Wahrnehmung ihrer Interessen ausgeschlossen sein dürfen, hat das Bundearbeitsgericht diese Entwicklung gebilligt; damit ist zugleich deutlich, daß es in der Praxis ein Bedürfnis für eine eigenständige Interessenvertretung der leitenden Angestellten gibt. Diesem Bedürfnis soll durch den Gesetzentwurf Rechnung getragen werden. Leitende Angestellte sind Arbeitnehmer mit spezifischen Interessen, u.a. nach sozialer Absicherung. Zu deren Durchsetzung ist der einzelne leitende Angestellte insbesondere in Großunternehmen, aber auch in anderen Unternehmen nicht immer in der Lage. Daher bedarf es eines Vertretungsorgans, das sowohl die Belange der leitenden Angestellten wahrnimmt als auch als Bindeglied zwischen Unternehmensleitung und dem einzelnen leitenden Angestellten dient.

Eine wirksame Interessenvertretung setzt voraus, daß sie durch gesetzliche Wahlen legitimiert und vom Arbeitgeber unabhängig ist. Über eine derartige Stellung verfügen Sprecherausschüsse, die aufgrund von Vereinbarungen gebildet worden sind, nicht: Sie können nur diejenigen leitendenden Angestellten vertreten, von denen sie gewählt worden sind und die sich mit der Vertretung ihrer Interessen durch den Sprecherausschuß einverstanden erklärt haben. Ferner ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den auf freiwilliger Grundlage gebildeten Sprecherausschuß als Interessenvertretung der leitenden Angestellten anzuerkennen und mit ihm zusammenzuarbeiten. Soweit dem freiwilligen Sprecherausschuß Beteiligungsrechte zustehen, beruhen diese auf entsprechenden schuldrechtlichen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber.

Diese Nachteile soll der Entwurf durch die gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse beheben. Nach dem Entwurf können in Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten gewählt werden. Auf Unternehmensebene sollen Gesamtsprecherausschüsse und auf Konzernebene freiwillige Konzernsprecherausschüsse errichtet werden. Anstelle von Betriebs- und Gesamtsprecherausschüssen kann ein ausschließlicher Unternehmenssprecherausschuß gewählt werden. Bindeglied zwischen Sprecherausschuß und leitenden Angestellten ist die Versammlung der leitenden Angestellten.

Die Mitwirkung des Sprecherausschusses erfolgt vor allem durch Unterrichtung und Beratung über die Arbeitsbedingungen der leitenden Angestellten sowie über personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten. Der Sprecherausschuß kann ferner Richtlinien mit dem Arbeitgeber vereinbaren, die die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten regeln. Der Inhalt der Richtlinien hat unmittelbare und zwingende Wirkung, wenn Arbeitgeber und Sprecherausschuß dies vereinbaren. Die Mitwirkung des Sprecherausschusses erfüllt vor allem folgende Zwecke: Sie soll gewährleisten, daß die leitenden Angestellten auch über ihren eigenen Tätigkeitsbereich hinaus ausreichend informiert werden. Sie soll auch dazu dienen, angemessene Arbeitsbedingungen für die Gruppe der leitenden Angestellten zu finden, soweit solche Regelungen die leitenden Angestellten gemeinsam betreffen. Ferner soll die Mitwirkung ermöglichen, die besonderen Kenntnisse und Einsichten der leitenden Angestellten in die organisatorischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens in Entscheidungsprozesse einzubringen.

Die künftige Existenz zweier Vertretungsorgane macht es erforderlich, die Grundsätze ihres Zusammenwirkens zu regeln. Der Entwurf verpflichtet Sprecherausschuß und Betriebsrat, zum Wohle des Betriebs vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Er räumt Sprecherausschuß und Betriebsrat das Recht ein, Mitglieder des jeweils anderen Vertretungsorgans zu Sitzungen einzuladen. Ferner sieht er ein Verfahren zur Lösung von Interessenkonflikten zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat vor, die durch den Abschluß einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber entstehen können. Eine derartige Vereinbarung wird die Interessen der leitenden Angestellten wegen des unterschiedlichen personellen Zuständigkeitsbereichs meist nicht berühren. Die leitenden Angestellten sollen jedoch vor möglichen negativen Auswirkungen der Vereinbarung geschützt werden.

### III. Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes (Artikel 3)

#### 1. Konzeption des Entwurfs zur Erhaltung der Montan-Mitbestimmung (Artikel 3 Nr. 1 bis 3, 8 und 9)

Hierzu sind folgende Regelungen vorgesehen:

*a) Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes auf bisher schon montan-mitbestimmte Konzernobergesellschaften*

*aa) Bisher dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz unterliegende Konzernobergesellschaften*

Für bisher dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz unterliegende Konzernobergesellschaften soll es für die weitere Anwendung dieses Gesetzes künftig genügen, wenn die dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Konzerntochterunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt mindestens 20 v. H. der Wertschöpfung sämtlicher Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen erzielen oder in der Regel mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Bisher ist Voraussetzung für die weitere Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes auf eine Konzernobergesellschaft, daß die dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Konzerntochterunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt mehr als die Hälfte der Wertschöpfung aller Kon-

zernunternehmen und abhängigen Unternehmen erzielen.

*bb) Bisher dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegende Konzernobergesellschaften*

Bisher dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegende Konzernobergesellschaften, die die Voraussetzungen für die Anwendung dieses Gesetzes nicht mehr erfüllen, sollen nach dem Ende der sich aus dem Montan-Mitbestimmungsgesetz ergebenden sechsjährigen Auslaufzeit weiterhin der Montan-Mitbestimmung unterliegen, jedoch nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz. Voraussetzung hierfür ist, daß die dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Konzerntochterunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt mindestens 20 v. H. der Wertschöpfung aller Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen erzielen oder mindestens 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen.

Für den Wechsel dieser Konzernobergesellschaften aus dem Montan-Mitbestimmungsgesetz in das Mitbestimmungsergänzungsgesetz sprechen rechtssystematische Gründe, denn das Mitbestimmungsergänzungsgesetz ist gerade für Konzernobergesellschaften geschaffen worden, die zwar selbst keine Montanunternehmen sind, aber Montanunternehmen beherrschen.

*cc) Bisher nicht montan-mitbestimmte Konzernobergesellschaften*

Konzernobergesellschaften, die bisher nicht der Montan-Mitbestimmung unterliegen, sollen auch künftig wie bisher nur dann in das Mitbestimmungsergänzungsgesetz überwechseln, wenn während sechs aufeinanderfolgender Geschäftsjahre der Anteil der unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Unternehmen an der Wertschöpfung aller Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen mehr als 50 v.H. betragen hat.

*b) Organschaft nicht mehr Anwendungsvoraussetzung*

Voraussetzung für die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes soll künftig nicht mehr sein, daß die Konzernobergesellschaft ein dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegendes Unternehmen aufgrund eines Organschaftsverhältnisses beherrscht. Vielmehr soll künftig die tatsächliche Beherrschung, beispielsweise durch Aktienmehrheit, genügen. Nach den seit 1956 gemachten Erfahrungen hat die Organschaft als Grundlage von Konzernverhältnissen nicht die überragende Rolle erlangt, die man seinerzeit erwartet haben mag. Vielmehr wird heute Leitungsmacht im Konzern sehr häufig ohne Organschaft ausgeübt, so daß sie als Anwendungsvoraussetzung für Mitbestimmungsvorschriften überholt ist. Dementsprechend ist die Organschaft in neueren mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften mit Konzernbezug nicht mehr als Tatbestandsmerkmal aufgegriffen worden, so in § 54 des Betriebsverfassungsgesetzes, in § 5 des Mitbestimmungsgesetzes und in dem 1981 in das Montan-Mitbestimmungsgesetz eingefügten § 1 Abs. 4. Auch in Artikel 2 § 21 dieses Gesetzentwurfs ist die Bildung von Konzernsprecherausschüssen nicht auf Vertragskonzerne beschränkt, sondern auch für faktische Konzerne vorgesehen.

**2. Konzeption des Entwurfs zur Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat und zur Wahl und Abberufung der Arbeitnehmervertreter** (Artikel 3 Nr. 4 bis 7 und 10)

Die Vorschriften des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes über die Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat und über die Wahl und die Abberufung der Arbeitnehmervertreter werden den Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes nachgebildet. Dabei werden jedoch die im Mitbestimmungsgesetz enthaltenen Sondervorschriften für leitende Angestellte aus Rücksicht auf die seit fast vier Jahrzehnten bestehenden Montan-Mitbestimmungsregelungen nicht übernommen. Die leitenden Angestellten werden aber im Rahmen der für alle Angestellten geltenden allgemeinen Vorschriften künftig auch nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz wahlberechtigt und wählbar sein.

Im wesentlichen sind folgende Änderungen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vorgesehen:

*a) Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat*

Gehören dem Aufsichtsrat zehn Arbeitnehmervertreter an, so sind künftig sieben Arbeitnehmer von Konzernunternehmen und drei Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat zu wählen. Bisher sind sechs konzernangehörige Arbeitnehmer und vier Gewerkschaftsvertreter vorgesehen. In einem Aufsichtsrat mit sieben Arbeitnehmervertretern wird sich die Arbeitnehmerseite künftig aus fünf Belegschaftsmitgliedern und zwei Gewerkschaftsvertretern zusammensetzen. Bisher sind es vier Belegschaftsmitglieder und drei Gewerkschaftsvertreter.

Die Aufteilung der Aufsichtsratssitze, die Arbeitnehmern von Konzernunternehmen vorbehalten sind, auf die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten wird sich künftig nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der beiden Gruppen in der Belegschaft des Konzerns richten. Bisher müssen, je nach Größe des Aufsichtsrats, dem Aufsichtsrat vier Arbeiter und zwei Angestellte oder drei Arbeiter und ein Angestellter angehören.

*b) Vorschlagsrecht zur Wahl der Arbeitnehmervertreter*

Das Vorschlagsrecht zur Wahl der konzernangehörigen Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer wird künftig unmittelbar von der Belegschaft ausgeübt, während es nach geltendem Recht den von der Belegschaft gewählten Wahlmännern vorbehalten ist:

— Ein Wahlvorschlag für Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter bedarf künftig der Unterzeichnung durch ein Fünftel der wahlberechtigten Arbeiter, wobei 100 Unterschriften jedoch genügen.

— Ein Wahlvorschlag für Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten bedarf der Unterzeichnung durch ein Fünftel der wahlberechtigten Angestellten, wobei jedoch ebenfalls 100 Unterschriften genügen.

Zur Wahl der Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat kann künftig jede in mindestens einem Konzernunternehmen vertretene Gewerkschaft unabhängig von der Zahl ihrer Mitglieder im Konzern Wahlvorschläge machen. Bisher liegt das Wahlvorschlagsrecht allein bei den Spitzenorganisationen der im Konzern vertretenen Gewerkschaften und kann von den einzelnen Spitzenorganisationen jeweils nur für so viele Sitze von Gewerkschaftsvertretern ausgeübt werden, wie ihrer Mitgliederstärke im Konzern im Verhältnis zu derjenigen der übrigen Spitzenorganisationen entsprechen.

*c) Mittelbare oder unmittelbare Wahl der Arbeitnehmervertreter*

Während nach geltendem Recht die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer immer durch — in allen Konzernunternehmen gewählte — Wahlmänner zu wählen sind, wird es künftig der Entscheidung der Wahlberechtigten überlassen sein, ob sie die Aufsichtsratsmitglieder unmittelbar oder mittelbar durch Delegierte wählen. In Konzernen mit in der Regel mehr als 8 000 Arbeitnehmern ist die Wahl durch Delegierte die gesetzliche Regel, in kleineren Konzernen die unmittelbare Wahl. Die wahlberechtigten Arbeitnehmer können aber in einer Vorabstimmung beschließen, daß die Aufsichtsratswahl abweichend von der gesetzlichen Regel in einem Konzern mit mehr als 8 000 Arbeitnehmern unmittelbar — oder in einem Konzern mit bis zu 8 000 Arbeitnehmern durch Delegierte — erfolgen soll. Ein solcher Beschluß setzt voraus, daß ein entsprechender Antrag von mindestens einem Zwanzigstel der Arbeitnehmer gestellt wird und daß sich mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten an der Abstimmung beteiligen.

*d) Mittelbare Wahl der Arbeitnehmervertreter*

*aa) Wahl von Delegierten*

Sind die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer in mittelbarer Wahl zu wählen, so werden in jedem zu einem Konzernunternehmen gehörenden Betrieb Delegierte gewählt. Auf je 60 Arbeitnehmer eines Betriebs entfällt ein Delegierter. Die Delegierten eines jeden Betriebs werden auf die Arbeiter und Angestellten entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb, jedoch unter Berücksichtigung eines Minderheitenschutzes, verteilt. Entfallen in einem Betrieb auf eine Arbeitnehmergruppe mehr als 30 Delegierte, so wird ihre Zahl auf die Hälfte, ein Drittel oder ein Viertel vermindert; diese Delegierten erhalten dementsprechend doppeltes, dreifaches oder vierfaches Stimmrecht. Entfällt auf einen Betrieb oder auf eine Arbeitnehmergruppe in einem Betrieb kein Delegierter, so wählen die betroffenen Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb mit. Die Vorschriften über die Zahl der Delegierten und ihre Aufteilung auf die Arbeitnehmergruppen entsprechen mit geringfügigen Abweichungen dem geltenden Recht.

Vorschlagsberechtigt zur Wahl der Delegierten sind künftig allein die wahlberechtigten Arbeitnehmer. Wahlvorschläge für Delegierte der Arbeiter bedürfen der Unterzeichnung durch ein Zehntel oder 100 der wahlberechtigten Arbeiter des Betriebs, Wahlvorschläge für Delegierte der Angestellten der Unterzeichnung durch ein Zehntel oder 100 der wahlberechtigten Angestellten. Das nach geltendem Recht außerdem bestehende Wahlvorschlagsrecht der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats entfällt, ebenso die Möglichkeit, einen Angestellten als Delegierten der Arbeiter zu wählen oder einen Arbeiter als Delegierten der Angestellten.

Die Delegierten der Arbeiter werden von den Arbeitern, die Delegierten der Angestellten von den Angestellten des Betriebs jeweils getrennt gewählt. Abweichend vom geltenden Recht wird die Möglichkeit eröffnet, daß Arbeiter und Angestellte des Betriebs in getrennten Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Diese Beschlüsse setzen voraus, daß entsprechende Anträge eines Zwanzigstels der Arbeiter und eines Zwanzigstels der Angestellten des Betriebs vorliegen und daß sich an jeder dieser Abstimmungen mindestens die Hälfte der wahlberechtigten Gruppenangehörigen beteiligen. Die Wahl erfolgt wie nach bisherigem Recht als Verhältniswahl.

Die Delegierten werden für eine Zeit gewählt, die der Amtszeit der von ihnen zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder entspricht. Das geltende Recht enthält hierüber keine Regelung.

*bb) Wahl der Arbeitnehmervertreter durch die Delegierten*

Auch künftig werden die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter von den Delegierten der Arbeiter und die Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten von den Delegierten der Angestellten gewählt. Abweichend vom bisherigen Recht erhalten die Delegierten jedoch die Möglichkeit, in getrennten, geheimen Abstimmungen jeweils mit Mehrheit die gemeinsame Wahl zu beschließen. Voraussetzung hierfür ist, daß entsprechende Anträge eines Zwanzigstels der Delegierten der Arbeiter und eines Zwanzigstels der Delegierten der Angestellten vorliegen und daß sich an den Abstimmungen jeweils mindestens die Hälfte der gruppenangehörigen Delegierten beteiligen. Die Gewerkschaftsvertreter werden wie nach geltendem Recht immer in gemeinsamer Wahl gewählt.

Die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt in jedem Fall (sowohl bei Gruppenwahl als auch bei gemeinsamer Wahl) in drei Wahlgängen:

— Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeiter

— Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten

— Wahl der Gewerkschaftsvertreter.

Während die Aufsichtsratsmitglieder nach bisherigem Recht in Mehrheitswahl gewählt werden, wird künftig in Verhältniswahl (Listenwahl) gewählt, soweit dies technisch möglich ist. Dies bedeutet, daß Verhältniswahl immer dann stattfindet, wenn in einem Wahlgang mehrere Aufsichtsratsmitglieder zu wählen sind und wenn mindestens zwei konkurrierende Wahlvorschläge für diesen Wahlgang vorliegen. Ist eine dieser Voraussetzungen für einen Wahlgang nicht erfüllt, so kann in diesem Wahlgang nur Mehrheitswahl (Personenwahl) stattfinden. Für den Fall, daß wegen Vorliegens nur eines Wahlvorschlages Mehrheitswahl stattfindet, wird die Auswahlmöglichkeit der Delegierten dadurch gesichert, daß dieser Wahlvorschlag zu seiner Gültigkeit mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten muß, wie in dem Wahlgang Aufsichtsratssitze zu besetzen sind. Dieses Erfordernis ist bisher im Mitbestimmungsergänzungsgesetz nicht enthalten. Bisher ist hier vielmehr nur für die Wahl der Gewerkschaftsvertreter vorgeschrieben, daß ein Bewerber, der als einziger für einen Aufsichtsratssitz vorgeschlagen ist, zu seiner Wahl der Mehrheit der Stimmen der Wahlmänner bedarf.

Bisher ist im Mitbestimmungsergänzungsgesetz keine ausdrückliche Regelung über die Wahl von Ersatzmitgliedern des Aufsichtsrats enthalten. Die künftige Regelung sieht vor, daß für jeden Aufsichtsratskandidaten ein Ersatzmitglied vorgeschlagen werden kann. Wird der Bewerber in den Aufsichtsrat gewählt, so ist damit zugleich die Bestellung des Ersatzmitgliedes verbunden.

*e) Unmittelbare Wahl der Arbeitnehmervertreter*

Sind die Aufsichtsratsmitglieder in unmittelbarer Wahl zu wählen, so werden die unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer von den Arbeitern und den Angestellten aller Konzernunternehmen in getrennter Wahl gewählt, wenn nicht die Arbeiter und die Angestellten in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Diese Beschlüsse setzen voraus, daß entsprechende Anträge eines Zwanzigstels der Arbeiter und eines Zwanzigstels der Angestellten des Konzerns vorliegen und daß sich an jeder dieser Abstimmungen mindestens die Hälfte der wahlberechtigten Gruppenangehörigen beteiligen. Die Gewerkschaftsvertreter werden immer in gemeinsamer Wahl gewählt.

Für die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder durch die Arbeitnehmer gelten die für die Wahl durch Delegierte bestehenden Regelungen entsprechend.

*f) Abberufung von Arbeitnehmervertretern*

Die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeiter oder der Angestellten wird künftig zunächst einen von drei Vierteln der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichneten Antrag voraussetzen. Nach geltendem Recht kann ein Antrag von einem Fünftel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Konzerns oder von der Mehrheit der Mitglieder sämtlicher Betriebsräte der Konzernunternehmen gestellt werden. Die Abberufung eines Gewerkschaftsvertreters kann nur von der Gewerkschaft beantragt werden, die dieses Aufsichtsratsmitglied vorgeschlagen hatte. Diese Regelung entspricht derjenigen des geltenden Rechts, wonach nur die Spitzenorganisation einen Abberufungsantrag stellen kann, auf deren Vorschlag das betreffende Aufsichtsratsmitglied gewählt worden war.

Der Beschluß über die Abberufung wird für ein in mittelbarer Wahl gewähltes Aufsichtsratsmitglied von den Delegierten, für ein in unmittelbarer Wahl gewähltes von den wahlberechtigten Arbeitnehmern unmittelbar getroffen. An der Abstimmung über die Abberufung eines unternehmensangehörigen Aufsichtsratsmitgliedes nehmen nur die derselben Gruppe angehörigen Delegierten oder Arbeitnehmer teil, wenn das Aufsichtsratsmitglied in Gruppenwahl gewählt worden war; bei gemeinsamer Wahl sind, ebenso wie bei der Abberufung eines Gewerkschaftsvertreters, sämtliche Delegierten oder Arbeitnehmer abstimmungsberechtigt. Der Beschluß über die Abberufung bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.

Nach geltendem Recht entscheiden über die Abberufung, spiegelbildlich zum Wahlverfahren, immer die Wahlmänner und bei der Abberufung unternehmensangehöriger Aufsichtsratsmitglieder immer nur die Wahlmänner der jeweiligen Arbeitnehmergruppe. Auch nach geltendem Recht bedarf der Abberufungsbeschluß einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.

## Dritter Teil: Kosten und wirtschaftliche Auswirkungen

Die vorgesehenen Änderungen im Recht der Betriebsverfassung und der Montan-Mitbestimmung werden keine Auswirkungen auf die Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Haushalte haben. Sie werden sich auch nicht auf Einzelpreise und auf das Preisniveau auswirken.

Die Wirtschaft kann durch die Errichtung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten mit zusätzlichen Kosten belastet werden. Die Belastung der Unternehmen läßt sich jedoch nicht beziffern.

## B. Zu den einzelnen Vorschriften

**Artikel 1** — Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

*Zu Nummer 1*

Die Neufassung des § 5 Abs. 3 und die Anfügung eines Absatzes 4 sollen dazu beitragen, die Frage, wer leitender Angestellter ist, in der Praxis sicherer als bisher beantworten zu können. Auf den Allgemeinen Teil der Begründung (A, Zweiter Teil, II 2 a) wird verwiesen.

*Buchstabe a* geht vom bisherigen Begriff des leitenden Angestellten aus und präzisiert ihn.

Satz 1 entspricht dem geltenden Recht.

Nach den Einleitungsworten des Satzes 2 sollen diejenigen Angestellten zu den leitenden Angestellten gehören, die die in Nr. 1 bis 3 genannten Aufgaben und Befugnisse nach „Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb" wahrnehmen. Dabei wird der bisherige Begriff „Dienstvertrag" durch „Arbeitsvertrag" ersetzt. Dies soll klarstellen, daß der leitende Angestellte seine Tätigkeit als Arbeitnehmer auf Grund eines Arbeitsvertrages erbringt. Es ist nicht erforderlich, daß die genannten Aufgaben und Befugnisse im Arbeitsvertrag schriftlich niedergelegt sind; es genügen auch entsprechende mündliche Abreden. Durch die Worte „Stellung im Unternehmen oder im Betrieb" soll verdeutlicht werden, daß der leitende Angestellte die ihm vertraglich eingeräumten Funktionen auch tatsächlich im Unternehmen oder im Betrieb ausüben muß. Die Bezugnahme auf „Unternehmen oder Betrieb" macht deutlich, daß sich die leitenden Funktionen des Angestellten auf das gesamte Unternehmen oder nur auf einen Betrieb des Unternehmens beziehen können.

Die Umschreibung der in Nr. 1 und 2 genannten leitenden Angestellten ist wortgleich mit dem bisherigen Recht. Die leitende Funktion dieser Angestellten wird durch rein formale Merkmale bestimmt. So ist nach Nr. 1 leitender Angestellter, wer zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist. Nach Nr. 2 ist leitender Angestellter, wer Generalvollmacht oder Prokura hat.

Nr. 3 enthält — wie das bisherige Recht — eine funktionsbezogene Umscheibung des leitenden Angestellten. Sie soll den ganz überwiegenden Teil der leitenden Angestellten erfassen, der ebenfalls im Unternehmen oder in einem Betrieb des Unternehmens Führungsaufgaben wahrnimmt, jedoch die formalen Kriterien nach Nr. 1 oder Nr. 2 nicht erfüllt. Wegen der Schwierigkeit der Umschreibung der leitenden Angestellten nach Nr. 3 (siehe Allgemeiner Teil der Begründung unter A, Zweiter Teil, II 2 a) sind die Tatbestandsmerkmale klarer gefaßt und ergänzt worden.

Zunächst wird verlangt, daß die Tätigkeiten und Funktionen, die den leitenden Angestellten ausmachen, regelmäßig, also nicht nur gelegentlich, ausgeübt werden müssen. Eine regelmäßige Wahrnehmung von Aufgaben und Funktionen leitender Angestellter *kann* auch im Vertretungsfall vorliegen.

Sodann muß der leitende Angestellte „sonstige Aufgaben wahrnehmen, die für den Bestand des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt". Dabei ist bekannt, daß im Rahmen dieser unternehmens- oder betriebsbezogenen Aufgabenstellung leitende Angestellte in der Praxis häufig Routineaufgaben wahrnehmen. Das Wort „sonstige" soll deutlich machen, daß die in Nr. 3 genannten Aufgaben auch den Charakter von Führungsaufgaben haben müssen. Dies ist der Fall, wenn der Angestellte Führungsaufgaben u. a. in wirtschaftlicher, technischer, kaufmännischer, organisatorischer, personeller, rechtlicher oder wissenschaftlicher Hinsicht ausübt. Der erforderliche Führungscharakter der Aufgaben kommt entscheidend auch dadurch zum Ausdruck, daß diese für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sein müssen. Derartige bedeutsame Aufgaben können sich sowohl auf das Gesamtunternehmen als auch nur auf einen Betrieb des Unternehmens beziehen.

Um die bei der Wahrnehmung dieser Führungsaufgaben anfallenden unternehmens- oder betriebsleitenden Entscheidungen selbst zu treffen oder maßgeblich beeinflussen zu können, ist ferner erforderlich, daß der leitende Angestellte dabei im wesentlichen frei von Weisungen handelt. Das bisherige Recht macht dies durch das Merkmal „im wesentlichen eigenverantwortlich" deutlich. Künftig soll darüber hinaus klarer als bisher zum Ausdruck gebracht werden, daß Handeln im wesentlichen frei von Weisungen nicht nur dann vorliegen kann, wenn der leitende Angestellte die anfallenden Entscheidungen selbst trifft, sondern auch dann, wenn er auf Grund seiner Position Fakten schafft, die bei der Findung der unternehmens- oder betriebsleitenden Entscheidungen nicht unbeachtet gelassen werden können.

Der Entwurf stellt ferner klar, daß auch dann im wesentlichen weisungsfreie Entscheidungen oder ein maßgeblicher Einfluß auf die Entscheidungen angenommen werden können, wenn der Angestellte z. B. Rechtsvorschriften, Pläne oder Richtlinien zu beachten hat oder auf die Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten angewiesen ist.

In *Buchstabe b* wird ein neuer Absatz 4 angefügt. Diese Vorschrift enthält Auslegungsregeln, die an formale, schnell feststellbare Merkmale anknüpfen, um die Anwendung des Absatzes 3 Nr. 3 zu erleichtern. Diese Auslegungsregeln sollen in Fällen, in denen die Zuordnung eines Angestellten nach dem funktionalen Grundtatbestand zweifelhaft bleibt, eine Entscheidungshilfe geben. Dabei wird vorrangig auf unternehmensbezogene Merkmale abgestellt, die für die Zuordnung eines Angestellten zu den leitenden Angestellten sprechen können. Der Unternehmensbezug der formalen Merkmale stellt sicher, daß bei einer Zuordnung mit Hilfe der Auslegungsregeln die Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens ausschlaggebend sind. Auf diese Weise kann auch mit Hilfe formaler Merkmale eine sachgerechte Lösung von Zweifelsfällen erreicht werden.

So ist im Zweifel leitender Angestellter, wer

— aus Anlaß der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder

— einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder

— ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist.

Nur für den Fall, daß unter Berücksichtigung der zuletzt genannten Auslegungsregel für die Zuordnung („ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist") noch Zweifel verbleiben, kann darauf abgestellt werden, daß der Angestellte ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches überschreitet; dies sind im Jahr 1988 110 880 DM.

*Zu Nummer 2*

Die Bezeichnung „Betriebsobmann" soll gestrichen werden, weil in ihr nicht zum Ausdruck kommt, daß selbstverständlich auch eine Frau zum Betriebsrat eines Kleinbetriebs gewählt werden kann.

*Zu Nummer 3*

Die Regelung schreibt vor, daß die regelmäßigen Betriebsratswahlen und die regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses oder des Unternehmenssprecherausschusses der leitenden Angestellten zeitgleich einzuleiten sind. Die Einleitung der Wahlen erfolgt mit Erlaß des Wahlausschreibens durch den Wahlvorstand (vgl. § 3 Abs. 1 Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz 1972). Die Wahlvorstände sind demnach verpflichtet, am selben Tag das Wahlausschreiben für die Betriebsratswahl und die Wahl des Sprecherausschusses zu erlassen. Die Vorschrift steht in Zusammenhang mit dem Zuordnungsverfahren zur Bestimmung des Kreises der leitenden Angestellten in Nummer 6 (§ 18a), das vor Einleitung der Wahlen durchgeführt sein muß.

*Zu Nummer 4*

In *Buchstabe a* soll das Wort „Ersatzmann" durch das Wort „Ersatzmitglied" ersetzt werden. Dadurch soll klargestellt werden, daß selbstverständlich auch eine Frau zum Ersatzmitglied gewählt werden kann.

In *Buchstaben b und c* soll das Wahlvorschlagsrecht zur Betriebsratswahl geändert werden:

Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhalten ein eigenes Wahlvorschlagsrecht (§ 14 Abs. 5). Der Wahlvorschlag einer Gewerkschaft bedarf zu seiner Gültigkeit nicht der Unterzeichnung durch eine bestimmte Zahl von Wahlberechtigten. Es reicht aus, wenn er von zwei Beauftragten der Gewerkschaft unterzeichnet ist (§ 14 Abs. 8).

Die für einen gültigen Wahlvorschlag der Arbeitnehmer erforderliche Unterschriftenzahl wird in Anlehnung an den Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 zum Bundespersonalvertretungsgesetz (vgl. Allgemeiner Teil der Begründung unter A, Zweiter Teil, I 1 a) verringert. Die Frage, welches Unterschriftenquorum noch als sachgerecht und damit verfassungsrechtlich unbedenklich erachtet werden kann, hat das Bundesverfassungsgericht offengelassen. In Ausfüllung des dem Gesetzgeber vom Bundesverfassungsgericht zuerkannten Spielraums für sachlich erforderliche Ausnahmen von der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl (vgl. Beschluß vom 23. März 1982, BVerfGE 60, 162 (168)) wird das relative Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer zum Betriebsrat von einem Zehntel auf ein Zwanzigstel und das absolute Quorum von 100 auf 50 Unterschriften gesenkt. Außerdem wird für Kleinbetriebe oder kleine Gruppen der Arbeiter oder Angestellten die in jedem Fall ausreichende Zahl von drei Unterschriften auf zwei verringert.

*Zu Nummer 5*

Nach Buchstabe a soll § 16 Abs. 1 in zwei Punkten geändert werden:

Der Betriebsrat wird verpflichtet, den Wahlvorstand für die Betriebsratswahl spätestens zehn Wochen (bisher acht Wochen) vor Ablauf seiner Amtszeit zu bestellen (Doppelbuchstabe aa). Die Vorschrift steht in Zusammenhang mit der Regelung über das Zuordnungsverfahren in Nummer 6 (§ 18a). Durch die Vorverlegung des Zeitpunkts für die Bestellung des Wahlvorstandes um zwei Wochen soll gewährleistet werden, daß der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl genügend Zeit hat, um gemeinsam mit dem Wahlvorstand nach dem Sprecherausschußgesetz den Kreis der leitenden Angestellten zu bestimmen.

Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft erhält das Recht, einen Beauftragten, der Arbeitnehmer des Betriebs sein muß, in den Wahlvorstand zu entsenden, sofern ihr nicht bereits ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört. Der Beauftragte hat kein Stimmrecht, sondern soll vor allem als Beobachter für mehr Transparenz bei der Tätigkeit des Wahlvorstands sorgen (Doppelbuchstabe bb).

Bei Buchstabe b handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Regelung in Buchstabe a über die Änderung des § 16 Abs. 1 Satz 1 (Doppelbuchstabe aa).

*Zu Nummer 6*

Das Zuordnungsverfahren nach *§ 18a* soll sicherstellen, daß die Zuordnung von Angestellten zu den leitenden Angestellten einheitlich sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl des Sprecherausschusses entschieden wird. An diesem Verfahren sind für den Regelfall, daß beide Wahlen zeitgleich eingeleitet werden, die jeweiligen Wahlvorstände beteiligt (Absatz 1). Ist nur *eine* Wahl durchzuführen — z. B. die des Betriebsrats, weil er während seiner Amtszeit zurückgetreten ist, nehmen an den Zuordnungsverfahren neben dem jeweiligen Wahlvorstand Mitglieder derjenigen Arbeitnehmervertretung teil, die nicht neu gewählt wird — im Beispielsfall also die Mitglieder des Sprecherausschusses (Absatz 4). Besteht eine solche Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat oder Sprecherausschuß) nicht, so findet das Zuordnungsverfahren nicht statt. Im einzelnen gilt folgendes:

*Absatz 1* regelt den Fall der zeitgleichen Einleitung der Wahl beider Vertretungsorgane. Die Regelung knüpft daran an, daß die regelmäßigen Wahlen des Betriebsrats und des Sprecherausschusses nach Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 2 § 5 Abs. 1 zeitgleich einzuleiten sind. Sie ist ferner anwendbar, wenn Betriebsrat und Sprecherausschuß die Wahlen ohne eine gesetzliche Verpflichtung zeitgleich einleiten, so z. B. bei der erstmaligen Wahl des Sprecherausschusses oder bei Neuwahlen nach einem Rücktritt von Betriebsrat und Sprecherausschuß.

Zur rechtzeitigen Feststellung des Personenkreises der leitenden Angestellten vor Einleitung der Wahlen haben sich die Wahlvorstände unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, über die von ihnen getroffene Zuordnung der Angestellten zu den leitenden Angestellten zu unterrichten (Satz 1). Daraus ergibt sich ein Mindestzeitraum von zwei Wochen für die Durchführung des Zuordnungsverfahrens. Im Zusammenhang mit dieser zeitlichen Vorgabe ist die Vorverlagerung des Zeitpunkts für die Bestellung des Wahlvorstands durch den Betriebsrat in Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa von acht auf zehn Wochen zu sehen.

Soweit zwischen den Wahlvorständen Einvernehmen darüber besteht, wer den leitenden Angestellten zuzuordnen ist, bleibt es bei der Eintragung dieser Angestellten in der Wählerliste für die Wahl des Sprecherausschusses. Nur soweit zwischen den Wahlvorständen hierüber kein Einvernehmen besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen (Satz 2). Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen (Satz 3).

Können sich die Wahlvorstände nicht in allen Fällen einigen, sieht *Absatz 2* vor, daß spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen ein Vermittler einzuschalten ist, der sich um eine Verständigung der Wahlvorstände zu bemühen hat (Satz 1). Der Vermittler kann vom Arbeitgeber verlangen, daß dieser ihm Hilfe leistet, insbesondere Auskunft erteilt und Unterlagen zur Verfügung stellt, die zur Feststellung des Personenkreises der leitenden Angestellten erforderlich sind (Satz 2). Scheitern die Verständigungsbemühungen des Vermittlers, so entscheidet er nach Beratung mit dem Arbeitgeber über die Zuordnung (Satz 3). Die Angestellten sind entsprechend dieser Entscheidung in die jeweilige Wählerliste einzutragen (Satz 4).

*Absatz 3* regelt das Verfahren zur Bestellung des Vermittlers. Die Wahlvorstände müssen sich vor Beginn der letzten Woche vor Einleitung der Wahlen auf die Person des Vermittlers einigen (Satz 1). Als Vermittler kommen Beschäftigte des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns sowie der Arbeitgeber in Betracht (Satz 2). Dadurch soll sichergestellt werden, daß das Bestellungsverfahren internen Charakter behält und kostengünstig durchgeführt werden kann. Eine Vergütung für die Tätigkeit des Vermittlers ist nicht vorgesehen. Falls sich die Wahlvorstände nicht auf einen Vermittler einigen können, schlägt jeder von ihnen eine Person vor; durch Los wird entschieden, wer die Aufgabe des Vermittlers übernimmt (Satz 3). Der Losentscheid ist das demokratisch übliche, vielfach gesetzlich vorgesehene Mittel, um Pattsituationen aufzulösen (Bundesarbeitsgericht, Beschluß vom 26. Februar 1987, Der Betrieb 1987, S. 1995). Er gewährleistet, daß das Zuordnungsverfahren innerhalb des vorgesehenen Zeitraums durchgeführt werden kann.

*Absatz 4* ist anzuwenden, wenn die Wahlen der beiden Arbeitnehmervertretungen nicht zeitgleich eingeleitet werden. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Wahl einer der beiden Arbeitnehmervertretungen außerhalb des für die regelmäßigen Wahlen vorgeschriebenen Zeitraums stattfindet (vgl. § 13 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 5 Abs. 2 des Sprecherausschußgesetzes). Findet nur die Betriebsratswahl statt, ist der Wahlvorstand verpflichtet, den zuständigen Sprecherausschuß unverzüglich nach Aufstellung der Wählerliste, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahl darüber zu unterrichten, welche Angestellten er den leitenden Angestellten zugeordnet hat (Satz 1). Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, nehmen Mitglieder des zuständigen Sprecherausschusses anstelle des in den Absätzen 1 bis 3 genannten Wahlvorstands nach dem Sprecherausschußgesetz am Zuordnungsverfahren teil (Satz 2). Die vorstehenden Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten für den umgekehrten Fall, daß nur die Wahl des Sprecherausschusses stattfindet, entsprechend; dann nehmen Mitglieder des Betriebsrats am Zuordnungsverfahren teil (Satz 3).

*Absatz 5* Satz 1 stellt klar, daß zur Überprüfung der Zuordnung der Rechtsweg eröffnet ist. Nach Satz 2 gilt dies aber nicht uneingeschränkt: Die Wahlanfechtung nach § 19 des Betriebsverfassungsgesetzes oder § 8 Abs. 1 des Sprecherausschußgesetzes kann nicht darauf gestützt werden, daß die Zuordnung fehlerhaft erfolgt sei. Soweit die Zuordnung jedoch offensichtlich fehlerhaft ist, wird das Anfechtungsrecht nicht eingeschränkt. Eine offensichtlich fehlerhafte Zuordnung liegt vor, wenn sich ihre Fehlerhaftigkeit geradezu aufdrängt.

*Zu Nummer 7*

Die Änderung steht im Zusammenhang mit dem Zuordnungsverfahren nach Nummer 6 (§ 18a). Durch sie soll der für Wähler, Wahlbewerber und Wahlvorstand bestehende Schutz auf den Vermittler erstreckt werden. Dies bedeutet, daß der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt des Vermittlers nicht für die Dauer seiner Tätigkeit mindern darf.

*Zu Nummer 8*

Die Änderung soll aus den in Nummer 4 Buchstabe a genannten Gründen erfolgen.

*Zu Nummer 9*

Die Voraussetzung für das Vorschlagsrecht der Gruppen bei der Wahl des Vorsitzenden des Betriebsrats und seines Stellvertreters soll gruppenfreundlicher gestaltet werden. Wenn jeder Gruppe im Betriebsrat mindestens (bisher: mehr als) ein Drittel der Mitglieder angehört, so kann jede Gruppe aus ihrer Mitte je ein Mitglied für den Vorsitz vorschlagen.

*Zu Nummer 10*

Die Vorschrift soll die Wahl und Abberufung der weiteren Ausschußmitglieder des Betriebsausschusses neu regeln und sieht einen stärkeren Gruppenschutz bei der Besetzung dieses Ausschusses vor. *Buchstabe a* bestimmt, daß die weiteren Mitglieder des Betriebsausschusses vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt werden. Für den Fall, daß die Betriebsratsmitglieder nur einen Wahlvorschlag machen, so erfolgt die Wahl der weiteren Ausschußmitglieder nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Ist die Wahl der weiteren Ausschußmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgt, können diese Ausschußmitglieder nur unter erschwerten Bedingungen abberufen werden: Der Abberufungsbeschluß des Betriebsrats muß in geheimer Abstimmung gefaßt werden und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Betriebsratsmitglieder. Dadurch soll verhindert werden, daß ein der Minderheit im Betriebsrat angehörendes Mitglied, das aufgrund der Verhältniswahl in den Ausschuß gewählt worden ist, von der Mehrheit im Betriebsrat jederzeit wieder abberufen werden kann.

Die Änderungen in *Buchstabe b* verstärken das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen, indem die Voraussetzungen für die getrennte Wahl der auf die Gruppen entfallenden Vertreter für den Betriebsausschuß gruppenfreundlicher gestaltet werden. Jede Gruppe wählt ihre Vertreter selbst, wenn der Betriebsrat in getrennten Wahlgängen gewählt worden ist und jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, jedoch mindestens drei (bisher: fünf) Mitglieder angehören. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat in gemeinsamer Wahl gewählt wurde und jeder Gruppe mindestens (bisher: mehr als) ein Drittel der Mitglieder angehört.

*Buchstabe c* überträgt die in Buchstabe a vorgesehenen Regelungen über die Wahl und Abberufung der weiteren Ausschußmitglieder auf den Fall, daß jede Gruppe ihre Vertreter nach § 27 Abs. 2 Satz 3 selbst wählt, und paßt sie dieser Besonderheit an. Ist von einer Gruppe nur ein Vertreter für den Betriebsausschuß zu wählen, so wird dieser Gruppenvertreter mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Die Abberufung eines nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählten Gruppenvertreters erfolgt entsprechend dem Selbstbestimmungsrecht der Gruppen durch Beschluß der Gruppe, die ihn gewählt hat. Dieser Beschluß wird in geheimer Abstimmung gefaßt und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Mitglieder der Gruppe.

*Zu Nummer 11*

Nach dieser Bestimmung sollen die neuen Regelungen über die Wahl und Abberufung der weiteren Ausschußmitglieder des Betriebsausschusses auch für die Mitglieder weiterer Ausschüsse gelten.

Dies stellt *Buchstabe a* durch Einfügung eines neuen Satzes 2 in § 28 Abs. 1 sicher, der auf die neuen Sätze 3 bis 5 des § 27 Abs. 1 verweist.

In *Buchstabe b* wird das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen bei der Wahl und Abberufung ihrer Vertreter für die weiteren Ausschüsse ebenso wie beim Betriebsausschuß verstärkt (§ 28 Abs. 2 Satz 1). Die Neufassung des § 28 Abs. 2 Satz 2 bestimmt, daß bei der Besetzung eines Ausschusses, der für nur eine Gruppe betreffende Aufgaben zuständig ist, wie bisher die Vorschriften über den Gruppenschutz in § 27 Abs. 2 Satz 1 und 2 keine Anwendung finden, so daß der Ausschuß überproportional oder ausschließlich mit Vertretern einer Gruppe besetzt werden kann. Es wird klargestellt, daß jede Gruppe ihre Vertreter unter den Voraussetzungen des § 27 Abs. 2 Satz 3 bis 5 selbst wählen und abberufen kann. Dadurch soll verhindert werden, daß der Betriebsrat gegen den Willen der Gruppen über die Ausschußbesetzung entscheidet.

*Zu Nummer 12*

Die Neufassung des § 38 Abs. 2 soll die Minderheitenrechte bei der Freistellung verstärken.

Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nicht mehr durch einfachen Mehrheitsbeschluß des Betriebsrats, sondern in geheimer Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt (Satz 1). Wird von den Betriebsratsmitgliedern nur ein Wahlvorschlag gemacht oder ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Satz 2). Bei der Freistellung sind die Gruppen nicht wie bisher nur angemessen, sondern entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen (Satz 3). Außerdem wird die Voraussetzung für die getrennte Wahl der auf die Gruppen entfallenden freizustellen-

den Betriebsratsmitglieder entsprechend der Regelung in Nummer 10 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb gruppenfreundlicher gestaltet und dadurch das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen verstärkt; für die Wahl der Gruppenvertreter gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend (Satz 4). Satz 5 hält am geltenden Recht fest, daß die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekanntgegeben werden müssen.

Die Sätze 6 bis 9 regeln das weitere Verfahren, falls der Arbeitgeber die durch den Betriebsrat erfolgte personelle Auswahl eines oder mehrerer freizustellender Betriebsratsmitglieder für sachlich nicht vertretbar hält. An der bisherigen Regelung dieses Konfliktfalles wird insoweit festgehalten, als die Meinungsverschiedenheit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die umstrittene Freistellung weiterhin durch die Einigungsstelle verbindlich entschieden werden soll. Allerdings hat die Einigungsstelle, falls sie die Bedenken des Arbeitgebers gegen die Freistellung teilt, künftig bei der Bestimmung des anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds nicht nur die betrieblichen Notwendigkeiten, sondern auch Gesichtspunkte des Minderheitenschutzes und damit auch des Gruppenschutzes zu berücksichtigen.

Satz 10 regelt die Abberufung eines freizustellenden Betriebsratsmitglieds entsprechend der Abberufung von Ausschußmitgliedern.

*Zu Nummer 13*

Die Änderungen sollen das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen bei der Wahl der in den Gesamtbetriebsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder verstärken. Sie entsprechen der in Nummer 10 Buchstabe b ebenfalls vorgesehenen Verbesserung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Besetzung des Betriebsausschusses.

*Zu Nummer 14*

Die Vorschrift soll durch Änderungen der Verweisungen in § 51 auf Vorschriften über die Ausschüsse des Betriebsrats klarstellen, daß das Verfahren zur Besetzung der Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats nicht geändert wird. Dagegen sollen die Gruppenrechte auch im Gesamtbetriebsrat verstärkt werden.

Die Änderungen in *Buchstabe a* bedeuten, daß der in § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 (Nummer 10 Buchstaben a und c sowie Nummer 11) vorgesehene Grundsatz der geheimen Verhältniswahl und die Abberufungsregelung auf die Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats keine Anwendung finden. Die Übertragung dieses Minderheitenschutzes auf den Gesamtbetriebsrat und seine Ausschüsse ist in der Regel nicht möglich, da sich im Gesamtbetriebsrat nicht die in den einzelnen Betriebsräten bestehenden Mehrheitsverhältnisse widerspiegeln, sondern grundsätzlich nur je ein Gruppenvertreter der Arbeiter und der Angestellten aus den einzelnen Betriebsräten durch einfachen Mehrheitsbeschluß entsandt wird. Deshalb wird von einer Einführung der Verhältniswahl zur Ermittlung der Mitglieder des Gesamtbetriebsausschusses und der weiteren Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats abgesehen.

Die Änderungen in *Buchstabe b* Doppelbuchstaben aa und bb entsprechen den Regelungen in den Nummern 9 und 10 Buchstabe b. Sie bewirken eine Verstärkung des Selbstbestimmungsrechts der Gruppen bei der Wahl des Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats und seines Stellvertreters sowie bei der Besetzung des Gesamtbetriebsausschusses.

Die im Doppelbuchstaben cc vorgesehene Ergänzung des § 51 Abs. 2 betrifft die Zusammensetzung der weiteren Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats und die Wahl der Gruppenvertreter für diese Ausschüsse. Sie bereinigt ein Redaktionsversehen. Es wird klargestellt, daß das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen bei der Wahl ihrer Vertreter für die weiteren Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats an die gleichen Voraussetzungen geknüpft ist wie beim Gesamtbetriebsausschuß. Die derzeitige Verweisung in § 51 Abs. 1 auf § 28 Abs. 2 in Verbindung mit § 27 Abs. 2 Satz 3 ist teilweise mißverständlich, da die Regelung über die Zusammensetzung der weiteren Ausschüsse des Betriebsrats sowie über die Wahl und Abberufung der Ausschußmitglieder durch die Gruppen wegen der Stimmengewichtung im Gesamtbetriebsrat nicht übertragbar ist. Sie wird daher aufgehoben. An ihre Stelle tritt die Regelung des neu angefügten Satzes 6 in § 51 Abs. 2; die neuen Sätze 7 und 8 entsprechen den Bestimmungen des § 28 Abs. 2 Satz 2 und 3.

*Zu Nummer 15*

Die Änderung entspricht der Regelung in Nummer 13 Buchstabe a. Sie soll das Selbstbestimmungsrecht der Gruppen bei der Wahl der in den Konzernbetriebsrat zu entsendenden Mitglieder des Gesamtbetriebsrats verstärken.

*Zu Nummer 16*

Die Änderungen in *Buchstabe a* entsprechen der Regelung in Nummer 14 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa. Der in § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 sowie § 28 Abs. 1 Satz 2 (Nummer 10 Buchstabe a und Nummer 11 Buchstabe a) eingeführte Grundsatz der geheimen Verhältniswahl und die Abberufungsregelung sollen auf Konzernbetriebsausschüsse keine Anwendung finden, da auch in den Konzernbetriebsrat grundsätzlich nur je ein Gruppenvertreter der Arbeiter und Angestellten aus den einzelnen Gesamtbetriebsräten entsandt wird. Die Herausnahme des § 28 Abs. 2 aus der Verweisung in § 59 Abs. 1 erfolgt aus den gleichen Gründen wie bei § 51 Abs. 1 (siehe Begründung zu Nummer 14 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc).

Die Änderung in *Buchstabe b* ist redaktioneller Natur. Es gibt weder eine Hauptverwaltung des Konzerns noch einen Gesamtbetriebsrat einer Hauptverwaltung. Gemeint ist der Gesamtbetriebsrat des herrschenden Unternehmens.

*Zu Nummer 17*

In *Buchstabe a* sollen die Vorschriften über die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Anpassung der Verweisungen entsprechend den Änderungen der Bestimmungen über die Wahl des Betriebsrats zugunsten eines stärkeren Minderheitenschutzes geändert werden. Dies bedeutet, daß das erleichterte Wahlvorschlagsrecht für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften nach § 14 Abs. 5, 6 Satz 1 zweiter Halbsatz, Abs. 7 und 8 (Nummer 4 Buchstaben b und c) für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechend gilt. Ferner können wie bei der Betriebsratswahl dem Betrieb angehörende Gewerkschaftsvertreter in den Wahlvorstand entsandt werden.

Durch die ausdrückliche Verweisung auf § 18 Abs. 3, der die öffentliche Feststellung des Ergebnisses der Betriebsratswahl regelt, soll klargestellt werden, daß auch bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung diese Vorschrift zu beachten ist.

*Buchstabe b* enthält eine redaktionelle Änderung, die aufgrund der Regelung in Nummer 5 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa und Buchstabe b erforderlich ist. Sie stellt klar, daß wie bisher eine gerichtliche Bestellung des Wahlvorstands erst dann in Frage kommt, wenn der Betriebsrat einen Wahlvorstand nicht spätestens 6 Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestellt.

*Zu Nummer 18*

*Buchstabe a* ist eine Folgeänderung aufgrund der Regelung in Buchstabe b.

*Buchstabe b* sieht im einzelnen folgendes vor:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu informieren. Die Verpflichtung zur Unterrichtung setzt voraus, daß die Planung soweit fortgeschritten ist, daß sich daraus konkrete Maßnahmen abzeichnen, die den Arbeitnehmer in den zuvor genannten Bereichen betreffen. Durch eine vorherige Information sollen Ängste vor neuen Techniken abgebaut und die Bereitschaft des Arbeitnehmers erhöht werden, sich auf andere Anforderungen einzustellen. Sobald feststeht, daß sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers derart ändert, daß die berufliche Qualifikation nicht mehr ausreicht, um die an seinem Arbeitsplatz anfallenden Aufgaben erfüllen zu können, hat der Arbeitgeber mit ihm zu erörtern, wie die fehlende berufliche Qualifikation im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden kann. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung des Arbeitgebers besteht im Rahmen des Absatzes 3 nicht.

*Zu Nummer 19*

In § 90 sollen die Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Betriebsrats verbessert werden.

*Absatz 1* verpflichtet den Arbeitgeber, den Betriebsrat über die Planung insbesondere von neuen Techniken rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Der Arbeitgeber muß also von sich aus alle diejenigen Unterlagen vorlegen, die notwendig sind, damit sich der Betriebsrat ein möglichst genaues Bild von Umfang und Auswirkungen der geplanten Maßnahmen machen kann.

In *Absatz 2* werden Gegenstand und Zeitpunkt der Beratung festgelegt. Die Einführung und Anwendung neuer Techniken im Betrieb kann sowohl positive als auch negative Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer haben. So können neue Techniken z. B. zu Arbeitserleichterungen und zu einer Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen. Sie können aber auch z. B. zu Qualifkations- und Einkommensverlusten sowie zu erhöhten Belastungen der Arbeitnehmer führen. Der Arbeitgeber wird daher verpflichtet, mit dem Betriebsrat über alle diese und andere Auswirkungen, die sich aus den vorgesehenen Maßnahmen für die Arbeitnehmer ergeben, zu beraten (Satz 1). Die Beratungen müssen so rechtzeitig erfolgen, daß Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats noch bei der Planung berücksichtigt werden können. Die Betriebspartner sollen bei der Beratung wie bisher auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen (Satz 2).

*Zu Nummer 20*

Auf die Begründung zu Nummer 2 wird verwiesen.

*Zu Nummer 21*

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Neufassung des § 14 Abs. 5 bis 7 in Nummer 4 Buchstabe b.

*Zu Nummer 22*

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Neufassung des § 90 in Nummer 19.

*Zu Nummer 23*

Der dem § 125 angefügte Absatz 3 stellt klar, daß die neuen Regelungen zum Minderheitenrecht einschließlich des verstärkten Gruppenschutzes im Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat erst anzuwenden sind, wenn Betriebsräte nach dem 31. Dezember 1988 gewählt worden sind. Dadurch sollen Schwierigkeiten und Reibungsverluste, die z. B. durch Neubesetzung der Ausschüsse und bei Freistellungen innerhalb der laufenden Amtszeit des Betriebsrats auftreten würden, vermieden werden.

## Artikel 2 — Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten

### Erster Teil — Allgemeine Vorschriften

#### Zu § 1 — Errichtung von Sprecherausschüssen

Die Vorschrift soll die Vorausetzungen für die Errichtung von Sprecherausschüssen regeln und zugleich den Anwendungsbereich des Gesetzes festlegen.

*Absatz 1* sieht vor, daß Sprecherausschüsse grundsätzlich auf Betriebsebene errichtet werden. Voraussetzung ist, daß mindestens zehn leitende Angestellte im Betrieb beschäftigt sind. Die Verweisung auf § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes stellt klar, daß sich der Begriff des leitenden Angestellten für die Anwendung dieses Gesetzes nach der Legaldefinition des Betriebsverfassungsgesetzes bestimmt. Dies ist notwendig, um die personellen Zuständigkeitsbereiche von Betriebsrat und Sprecherausschuß eindeutig abzugrenzen.

Neben den Betriebssprecherausschüssen sieht der Entwurf entsprechend der Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes die Errichtung von Gesamt- und Konzernsprecherausschüssen vor (vgl. §§ 16, 21). Außerdem können Unternehmenssprecherausschüsse gebildet werden (vgl. § 20). Diese im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz größere Organisationsvielfalt erscheint sachgemäß, weil wesentliche Entscheidungen, die leitende Angestellte betreffen, häufig nicht im Betrieb, sondern von der Unternehmensleitung getroffen werden. Daher soll es den leitenden Angestellten ermöglicht werden, ihre Interessenvertretung dort zu bilden, wo die für sie maßgebenden Entscheidungen gefällt werden.

*Absatz 2* soll gewährleisten, daß leitende Angestellte in Betrieben, die weniger als zehn leitende Angestellte haben und in denen deshalb kein Sprecherausschuß errichtet werden kann, in die gesetzliche Interessenvertretung eines anderen Betriebs desselben Unternehmens einbezogen werden. Diese leitenden Angestellten werden dem nächstgelegenen Betrieb zugerechnet, der mindestens zehn leitende Angestellte hat. Es besteht aber auch die Möglichkeit, durch Mehrheitsbeschluß aller leitenden Angestellten des Unternehmens einen ausschließlichen Unternehmenssprecherausschuß zu bilden, der für sämtliche Betriebe zuständig ist.

*Absatz 3* Ziffer 1 und 2 entsprechen § 118 Abs. 2 und § 130 des Betriebsverfassungsgesetzes; sie sehen vor, daß das Gesetz weder für den öffentlichen Dienst noch für Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen gilt.

#### Zu § 2 — Zusammenarbeit

Die Vorschrift enthält die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Sprecherausschuß, Arbeitgeber und Betriebsrat.

*Absatz 1* regelt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Das Gebot richtet sich an Sprecherausschuß, Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Sprecherausschuß hat dieses Gebot bei der Wahrnehmung der Interessen der leitenden Angestellten zu beachten und ist gehalten, ungeachtet seiner Funktion als Vertretungsorgan der leitenden Angestellten auch die Interessen des Betriebs zu bedenken.

*Absatz 2* ergänzt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit durch eine verfahrensrechtliche Regelung, die den Kontakt zwischen Sprecherausschuß und Betriebsrat fördern soll. Der Sprecherausschuß kann den Betriebsrat oder einzelne Mitglieder des Betriebsrats jederzeit zu den grundsätzlich nicht öffentlichen Sitzungen des Sprecherausschusses einladen. Umgekehrt gilt dies auch für die Sitzungen des Betriebsrats. Zumindest einmal im Jahr soll eine gemeinsame Sitzung stattfinden.

*Absatz 3* schützt die Mitglieder des Sprecherausschusses bei der Amtsausübung. Ihre Tätigkeit darf von keiner Seite beeinträchtigt werden. Sie dürfen ferner wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Die Vorschrift gilt aufgrund von Verweisungen (vgl. § 18 Abs. 3, § 20 Abs. 4, § 24 Abs. 1) auch für die Mitglieder des Gesamt-, Unternehmens- und Konzernsprecherausschusses.

*Absatz 4* verbietet entsprechend § 78 des Betriebsverfassungsgesetzes Betätigungen des Arbeitgebers und des Sprecherausschusses, durch die der Frieden des Betriebs beeinträchtigt wird. Von einem ausdrücklichen Verbot der Durchführung von Arbeitskämpfen wurde abgesehen, da Kampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und leitenden Angestellten kaum praktische Bedeutung haben; das Arbeitskampfverbot folgt aber aus der betrieblichen Friedenspflicht. Eine parteipolitische Betätigung ist im Interesse des Betriebsfriedens und der Zusammenarbeit im Betrieb unzulässig. Die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder die leitenden Angestellten unmittelbar betreffen, wird dagegen erlaubt.

### Zweiter Teil — Sprecherausschuß, Versammlung der leitenden Angestellten, Gesamt-, Unternehmens- und Konzernsprecherausschuß

#### Erster Abschnitt — Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Sprecherausschusses

#### Zu § 3 — Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Die Vorschrift soll die Wahlberechtigung und Wählbarkeit bei der Wahl des Sprecherausschusses regeln.

Nach *Absatz 1* haben alle leitenden Angestellten das aktive Wahlrecht.

*Absatz 2* räumt allen leitenden Angestellten das passive Wahlrecht ein, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Dadurch soll gewährleistet werden, daß die Bewerber über den erforderlichen Überblick über die betrieblichen Verhältnisse verfügen. Wegen der rechtlichen bzw. wirtschaftlichen Einheit des Unternehmens und Konzerns sind auf die Dauer der sechs-

monatigen Betriebszugehörigkeit Beschäftigungszeiten in anderen Betrieben des Unternehmens oder des Konzerns anzurechnen.

Nicht wählbar sind insbesondere diejenigen leitenden Angestellten, deren Mitgliedschaft im Sprecherausschuß wegen ihrer unmittelbaren Nähe zur Unternehmensleitung zu Interessenkollisionen führen kann. Dazu zählen die vom Arbeitgeber zum ständigen Verhandlungspartner des Sprecherausschusses benannten Personen sowie Prokuristen, die dem zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens befugten Organ unmittelbar unterstellt und zur Ausübung der Prokura für den gesamten Geschäftsbereichs des Organs ermächtigt sind.

**Zu § 4** — Zahl der Sprecherausschußmitglieder

*Absatz 1* legt die nach der Betriebsgröße gestaffelte Zahl der Sprecherausschußmitglieder fest, die zur Wahrnehmung der Rechte des Sprecherausschusses als ausreichend erscheint.

*Absatz 2* weist darauf hin, daß Männer und Frauen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Sprecherausschuß vertreten sein sollen.

**Zu § 5** — Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit

Die Vorschrift soll den Zeitpunkt der Wahlen und die Amtszeit des Sprecherausschusses regeln.

*Absatz 1* schreibt für die regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses einen festen Drei-Jahres-Rhythmus vor. Die Wahlen des Sprecherausschusses finden im selben Zeitraum wie die Betriebsratswahlen statt. Darüber hinaus sieht der Entwurf vor, daß die Wahlen des Sprecherausschusses und des Betriebsrats zeitgleich einzuleiten sind. Diese Regelung ist erforderlich, um den geordneten zeitlichen Ablauf des Zuordnungsverfahrens nach Artikel 1 Nr. 6 (§ 18a Abs. 1) des Entwurfs zu gewährleisten.

*Absatz 2* regelt die Fälle, in denen außerhalb des in Absatz 1 festgelegten regelmäßigen Wahlzeitraums ein Sprecherausschuß zu wählen ist.

*Absatz 3* legt den Zeitraum der nächsten regelmäßigen Wahl nach einer außerhalb des regelmäßigen Zeitraums durchgeführten Wahl fest. Die Wahl ist im folgenden Zeitraum der regelmäßigen Wahlen des Sprecherausschusses durchzuführen, es sei denn, daß die Amtszeit des Sprecherausschusses noch nicht ein Jahr betragen hat. Dann ist der Sprecherausschuß erst im übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Wahlen zu wählen.

*Absatz 4* koordiniert die Amtszeiten des Sprecherausschusses und des Betriebsrats im Interesse einer kontinuierlichen Zusammenarbeit; sie beträgt regelmäßig drei Jahre. Im Anschluß an die Regelung des Absatzes 3 verkürzt oder verlängert sich die dreijährige Amtszeit nach einer außerhalb des regelmäßigen Zeitraums durchgeführten Wahl, damit in der nächsten Wahlperiode der Drei-Jahres-Rhythmus wieder eingehalten werden kann.

*Absatz 5* räumt dem Sprecherausschuß die Befugnis zur Weiterführung der Geschäfte ein, sofern seine Amtszeit wegen Rücktritts vorzeitig endet.

**Zu § 6** — Wahlvorschriften

Die Vorschrift soll die wesentlichen Grundsätze des Wahlverfahrens regeln. Die nähere Ausgestaltung des Wahlverfahrens soll der Wahlordnung vorbehalten bleiben.

*Absatz 1* schreibt die geheime und unmittelbare Wahl des Sprecherausschusses vor. Im übrigen gelten die allgemeinen Wahlgrundsätze.

Nach *Absatz 2* erfolgt die Wahl des Sprecherausschusses nach den Grundsätzen der Verhältniswahl, sofern der Sprecherausschuß aus mehr als einer Person besteht und mehr als ein Wahlvorschlag eingereicht wird. Dadurch soll sichergestellt werden, daß Minderheitengruppen innerhalb des Personenkreises der leitenden Angestellten eine Vertretung im Sprecherausschuß erhalten, die ihrem zahlenmäßigen Anteil entspricht. Liegt nur ein Wahlvorschlag vor, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

*Absatz 3* sieht vor, daß die Wahl des aus einer Person bestehenden Sprecherausschusses stets nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl erfolgt. Aus Gründen der demokratischen Legitimation wird das Ersatzmitglied in einem getrennten Wahlgang gewählt.

*Absatz 4* berücksichtigt den Beschluß des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 (2 BvL 20/82 und 21/82). Danach ist es mit dem Grundgesetz unvereinbar, wenn Wahlvorschläge nach § 19 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5 des Bundespersonalvertretungsgesetzes von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen oder von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Beschäftigten unterzeichnet sein müssen. An den vom Bundesverfassungsgericht für Personalratswahlen aufgestellten Grundsätzen soll sich auch das Wahlvorschlagsrecht nach diesem Gesetzentwurf ausrichten. Entsprechend der in Artikel 1 Nr. 4 Buchstabe b vorgesehenen Regelung wird das relative Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge auf ein Zwanzigstel und das absolute Quorum auf 50 Unterschriften festgesetzt. Außerdem genügen in Betrieben mit bis zu 20 leitenden Angestellten zwei Unterschriften für einen gültigen Wahlvorschlag.

**Zu § 7** — Bestellung, Wahl und Aufgaben des Wahlvorstands

*Absatz 1* legt den spätesten Termin für die Bestellung des Wahlvorstands fest. Die Bestellung muß entsprechend der in Artikel 1 Nr. 5 vorgesehenen Fassung des § 16 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit erfolgen. Dies soll den zeitlich geordneten Ablauf des Zuordnungsverfahrens nach Artikel 1 Nr. 6 (§ 18a Abs. 1) sicherstellen.

*Absatz 2* regelt die Wahl des Wahlvorstands in Betrieben, in denen kein Sprecherausschuß besteht. Die Wahl bedarf der Mehrheit der Stimmen aller leitenden Angestellten des Betriebs. Dies bedeutet: Ein Sprecherausschuß soll nur dann errichtet werden, wenn sich die Mehrheit der leitenden Angestellten dafür ausspricht. Nicht in jedem Unternehmen wird es ein Bedürfnis nach einer Interessenvertretung durch den Sprecherausschuß geben. Der Entwurf berücksichtigt die besondere Stellung der leitenden Angestellten, indem er ihnen ein Wahlrecht zwischen der ausschließlich individuellen Interessenwahrnehmung und der gesetzlichen durch den Sprecherausschuß einräumt. Hat sich die Mehrheit der leitenden Angestellten zunächst gegen die Errichtung eines Sprecherausschusses ausgesprochen, so ist es nach der vorgesehenen Regelung ohne weiteres möglich, daß sich die leitenden Angestellten zu einem späteren Zeitpunkt für seine Errichtung entscheiden können.

*Absatz 3* legt den Kreis der an der Wahlversammlung nach Absatz 1 teilnahmeberechtigten leitenden Angestellten fest. Da das Zuordnungsverfahren erst nach der Bestellung des Wahlvorstands stattfindet, ist eine besondere Regelung über die Teilnahmeberechtigung erforderlich. Um die Versammlung der leitenden Angestellten von Auseinandersetzungen über die Zuordnung der Teilnehmer zu entlasten, knüpft Satz 1 an ein formales Kriterium an. Teilnahmeberechtigt ist derjenige Angestellte, der bei der letzten Betriebsrats- oder Aufsichtsratswahl den leitenden Angestellten zugeordnet wurde. Hat zuletzt oder im gleichen Zeitraum wie die nach Satz 1 maßgebende Wahl eine Wahl des Sprecherausschusses stattgefunden, so ist nach Satz 2 die anläßlich dieser Wahl getroffene Zuordnung maßgebend.

*Absatz 4* legt die Grundpflichten des Wahlvorstands fest. Nähere Regelungen bleiben der Wahlordnung vorbehalten.

**Zu § 8** — Wahlanfechtung, Wahlschutz und Wahlkosten

*Absatz 1* ermöglicht die Anfechtung der Wahl des Sprecherausschusses entsprechend den in § 19 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes genannten Voraussetzungen. Die Anfechtung ist im Interesse der Rechtssicherheit an eine Frist von zwei Wochen gebunden. Der Kreis der Anfechtungsberechtigten ist abschließend bezeichnet und auf die durch die Rechtswidrigkeit der Wahl unmittelbar Betroffenen beschränkt. Artikel 1 Nr. 6 (§ 18a Abs. 5) bleibt unberührt.

*Absatz 2* enthält das Verbot der Wahlbehinderung und Wahlbeeinflussung.

*Absatz 3* verpflichtet den Arbeitgeber, die Kosten der Wahl zu tragen. Ferner darf er das Arbeitsentgelt nicht für die Arbeitszeit mindern, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler im Zuordnungsverfahren erforderlich ist.

**Zu § 9** — Ausschluß von Mitgliedern, Auflösung des Sprecherausschusses und Erlöschen der Mitgliedschaft

*Absatz 1* regelt die Rechtsfolgen, wenn der Sprecherausschuß oder einzelne Mitglieder ihre gesetzlichen Pflichten grob verletzen. In diesem Fall soll ein Viertel der leitenden Angestellten oder der Arbeitgeber den Ausschluß des Mitglieds aus dem Sprecherausschuß oder die Auflösung des Sprecherausschusses beantragen können. Auch der Sprecherausschuß kann den Ausschluß des Mitglieds beantragen.

*Absatz 2* zählt die wichtigsten Tatbestände auf, die zum Erlöschen der Mitgliedschaft im Sprecherausschuß führen.

**Zu § 10** — Ersatzmitglieder

Die Vorschrift soll eine kontinuierliche Tätigkeit des Sprecherausschusses und seine Beschlußfähigkeit sicherstellen.

*Absatz 1* bestimmt, daß sowohl im Falle des endgültigen Ausscheidens aus dem Sprecherausschuß als auch im Falle der zeitweiligen Verhinderung aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen ein Ersatzmitglied nachrückt.

*Absatz 2* regelt die Reihenfolge des Nachrückens in einem mehrköpfigen Sprecherausschuß. Sie richtet sich nach dem Wahlsystem, nach dem der Sprecherausschuß gewählt wurde.

Besteht der Sprecherausschuß nur aus einer Person, so rückt nach *Absatz 3* bei seinem Ausscheiden oder seiner zeitweiligen Verhinderung das gewählte Ersatzmitglied nach.

**Zu § 11** — Vorsitzender

Die Vorschrift soll die Wahl des Vorsitzenden des Sprecherausschusses und seines Stellvertreters sowie deren Rechtsstellung regeln.

Nach *Absatz 1* werden der Vorsitzende des Sprecherausschusses und sein Stellvertreter aus der Mitte des Sprecherausschusses mit Stimmenmehrheit gewählt.

*Absatz 2* legt die Aufgaben und die Rechtsstellung des Vorsitzenden des Sprecherausschusses und seines Stellvertreters fest. Sie sind die „Sprecher" des Vertretungsorgans. Dies bedeutet, daß der Vorsitzende des Sprecherausschusses oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter den Sprecherausschuß nur im Rahmen der von diesem gefaßten Beschlüsse vertreten kann.

*Absatz 3* sieht vor, daß die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden oder andere Mitglieder des Sprecherausschusses übertragen werden können. Dies soll die Geschäftsführung des Sprecherausschusses erleichtern. Die Übertragung steht im Ermessen des Sprecherausschusses.

**Zu § 12** — Sitzungen des Sprecherausschusses

Die Vorschrift soll die wesentlichen Einzelheiten der konstituierenden Sitzung sowie der weiteren Sitzungen des Sprecherausschusses regeln.

Nach *Absatz 1* ist es die Aufgabe des Wahlvorstands, den Sprecherausschuß zu seiner konstituierenden Sitzung einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Sitzung bis zur Wahl des Wahlleiters. Dieser übernimmt die weitere Leitung der Sitzung und führt die Wahl des Vorsitzenden des Sprecherausschusses und seines Stellvertreters durch.

Nach *Absatz 2* hat der Vorsitzende des Sprecherausschusses die weiteren Sitzungen des Sprecherausschusses einzuberufen und zu leiten.

Nach *Absatz 3* können ein Drittel der Mitglieder des Sprecherausschusses oder der Arbeitgeber beantragen, eine Sitzung des Sprecherausschusses einzuberufen. Ferner ist der Vorsitzende des Sprecherausschusses verpflichtet, den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen.

Nach *Absatz 4* ist der Arbeitgeber zur Teilnahme an den Sitzungen des Sprecherausschusses berechtigt, wenn er selbst die Einberufung der Sitzung beantragt hat oder wenn ihn der Vorsitzende des Sprecherausschusses ausdrücklich eingeladen hat.

*Absatz 5* sieht vor, daß die Sitzungen des Sprecherausschusses unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden. Sie sind nicht öffentlich, um eine sachliche und reibungslose Arbeitsweise des Sprecherausschusses zu gewährleisten. Die Teilnahme des Betriebsrats oder einzelner Mitglieder des Betriebsrats nach § 2 Abs. 2 bleibt unberührt.

**Zu § 13** — Beschlüsse und Geschäftsordnung des Sprecherausschusses

Die Vorschrift soll Regelungen über die Beschlußfassung, die Beschlußfähigkeit und die interne Geschäftsführung des Sprecherausschusses treffen.

*Absatz 1* bestimmt, daß die Beschlüsse des Sprecherausschusses in einer Sitzung mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt werden. In bestimmten Fällen (vgl. Absatz 5, § 5 Abs. 2 Nr. 4, § 18 Abs. 2) ist es erforderlich, daß der Beschluß von der Mehrheit der Stimmen aller Mitglieder des Sprecherausschusses gefaßt wird. Nähere Einzelheiten über das Abstimmungsverfahren können in der Geschäftsordnung geregelt werden.

*Absatz 2* regelt die Beschlußfähigkeit des Sprecherausschusses. Sie ist gegeben, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlußfassung teilnimmt. Verhinderte Mitglieder können sich gemäß § 10 Abs. 1 Satz 2 vertreten lassen.

*Absatz 3* sieht vor, daß über jede Verhandlung des Sprecherausschusses eine Niederschrift anzufertigen und ferner eine Anwesenheitsliste zu führen ist. Dies soll vor allem dem Nachweis dienen, daß die Beschlüsse des Sprecherausschusses ordnungsgemäß gefaßt worden sind.

Das Einsichtsrecht nach *Absatz 4* soll sicherstellen, daß sich jedes Mitglied des Sprecherausschusses, insbesondere wegen der Delegationsmöglichkeit nach § 11 Abs. 3, jederzeit über die Vorgänge im Sprecherausschuß informieren kann.

Nach *Absatz 5* kann sich der Sprecherausschuß eine Geschäftsordnung geben. Diese regelt die interne Geschäftsführung des Sprecherausschusses im Rahmen der zwingenden gesetzlichen Bestimmungen. Der Beschluß über die Geschäftsordnung bedarf der absoluten Stimmenmehrheit der Mitglieder des Sprecherausschusses.

**Zu § 14** — Arbeitsversäumnis und Kosten

In *Absatz 1* wird davon ausgegangen, daß die Mitglieder des Sprecherausschusses ihr Amt unentgeltlich ausüben und daß sie wegen ihrer Tätigkeit weder begünstigt noch benachteiligt werden dürfen. Deshalb ist vorgesehen, daß sie von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien sind, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Nach *Absatz 2* hat der Arbeitgeber die Kosten der Tätigkeit des Sprecherausschusses zu tragen. Ferner hat er die erforderlichen Räume, Sachmittel und das Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

**Dritter Abschnitt** — Versammlung der leitenden Angestellten

**Zu § 15** — Zeitpunkt, Einberufung und Themen der Versammlung

Der Sprecherausschuß ist an Weisungen nicht gebunden. Für die sachgerechte Wahrnehmung seiner Aufgaben ist jedoch der Meinungsaustausch mit den leitenden Angestellten nützlich; diesem Zweck dient die Versammlung der leitenden Angestellten.

*Absatz 1* bestimmt, daß die Versammlung der leitenden Angestellten als ordentliche Versammlung einmal im Kalenderjahr einberufen werden soll. Durch die Soll-Vorschrift wird eine flexible Verfahrenspraxis bei der Einberufung ermöglicht. Der Sprecherausschuß hat in der Versammlung Rechenschaft über seine Tätigkeit abzulegen. Ferner hat der Sprecherausschuß auf Antrag des Arbeitgebers oder eines Viertels der leitenden Angestellten eine außerordentliche Versammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.

Nach *Absatz 2* soll die Versammlung während der Arbeitszeit stattfinden. Die Versammlung ist nicht öffentlich; sie wird vom Vorsitzenden des Sprecherausschusses geleitet.

Nach *Absatz 3* hat der Arbeitgeber das Recht, an der Versammlung der leitenden Angestellten teilzuneh-

men und in ihr zu sprechen. Die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über Angelegenheiten der leitenden Angestellten und die wirtschaftliche Lage des Betriebs dient dem gegenseitigen Informationsaustausch zwischen Arbeitgeber und leitenden Angestellten.

*Absatz 4* legt die Funktion der Versammlung fest. Die Versammlung dient der Zusammenarbeit und dem Informationsaustausch zwischen Sprecherausschuß und leitenden Angestellten; sie kann Anträge und Stellungnahmen an den Sprecherausschuß richten, aber keine Richtlinien erlassen oder Weisungen erteilen. Die Verweisung auf § 2 Abs. 4 stellt klar, daß nur betriebsbezogene Themen als Beratungsgegenstände zulässig sind. Ferner gilt auch für die Versammlung das Gebot der betrieblichen Friedenspflicht.

**Vierter Abschnitt** — Gesamtsprecherausschuß

**Zu § 16** — Errichtung, Mitgliederzahl und Stimmengewicht

In Unternehmen mit mehreren Betrieben werden wichtige Entscheidungen, die für alle Betriebe oder mehrere Betriebe von Bedeutung sind, zentral von der Unternehmensleitung getroffen. Aus diesem Grund soll der Unternehmensleitung ein für das gesamte Unternehmen zuständiges Vertretungsorgan der leitenden Angestellten gegenüberstehen.

*Absatz 1* sieht daher in Anlehnung an die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes die Bildung von Gesamtsprecherausschüssen zwingend vor.

*Absatz 2* regelt die Zusammensetzung des Gesamtsprecherausschusses. Jeder Sprecherausschuß entsendet je einen Vertreter. Um den jeweiligen Bedürfnissen im Unternehmen Rechnung zu tragen, kann die Größe des Gesamtsprecherausschusses durch Vereinbarung zwischen Gesamtsprecherausschuß und Arbeitgeber flexibel gestaltet, d. h. verkleinert oder vergrößert werden.

*Absatz 3* schreibt die Bestellung von Ersatzmitgliedern vor, um eine kontinuierliche Vertretung der Sprecherausschüsse im Gesamtsprecherausschuß sicherzustellen.

*Absatz 4* regelt die Stimmengewichtung im Gesamtsprecherausschuß. Das Stimmengewicht richtet sich nach der Zahl der wahlberechtigten leitenden Angestellten in dem Betrieb, in dem das Mitglied des Gesamtsprecherausschusses gewählt wurde. Es wird im Falle der Vergrößerung oder der Verkleinerung des Gesamtsprecherausschusses nach Absatz 2 Satz 3 entsprechend angepaßt.

**Zu § 17** — Ausschluß von Mitgliedern und Erlöschen der Mitgliedschaft

*Absatz 1* soll den Ausschluß von Mitgliedern des Gesamtsprecherausschusses wegen grober Pflichtverletzung entsprechend der Regelung für den Sprecherausschuß nach § 9 Abs. 1 ermöglichen. Die Auflösung des Gesamtsprecherausschusses kann nicht beantragt werden, da dieser eine Dauereinrichtung ist.

*Absatz 2* soll das Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtsprecherausschuß in Anlehnung an § 9 Abs. 2 regeln.

**Zu § 18** — Zuständigkeit

Die Vorschrift soll die Zuständigkeit des Gesamtsprecherausschusses festlegen und ferner die Rechtsstellung des Gesamtsprecherausschusses gegenüber den einzelnen Sprecherausschüssen regeln.

Der Gesamtsprecherausschuß ist nach *Absatz 1* ein selbständiges Organ mit eigenem Zuständigkeitsbereich, das den Sprecherausschüssen der einzelnen Betriebe weder über- noch untergeordnet ist. Seine Zuständigkeit erstreckt sich auf überbetriebliche Angelegenheiten, die nicht durch die einzelnen Sprecherausschüsse innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können.

*Absatz 2* gibt dem Sprecherausschuß die Möglichkeit, in einzelnen Angelegenheiten den Gesamtsprecherausschuß einzuschalten. Dies erlaubt in Fällen, in denen die Regelung durch den einzelnen Sprecherausschuß zwar möglich, jedoch unzweckmäßig ist, eine Übertragung der Angelegenheit auf den Gesamtsprecherausschuß. Der Sprecherausschuß kann die Delegation auf die Durchführung von Verhandlungen beschränken und sich die Entscheidungsbefugnis vorbehalten.

*Absatz 3* stellt klar, daß für den Gesamtsprecherausschuß und seine Mitglieder die gleichen Rechte und Pflichten wie für den Sprecherausschuß und dessen Mitglieder gelten.

**Zu § 19** — Geschäftsführung

Die Vorschrift betrifft die Organisation und die Geschäftsführung des Gesamtsprecherausschusses.

*Absatz 1* regelt die Geschäftsführung des Gesamtsprecherausschusses durch Bezugnahme auf die entsprechenden Vorschriften für den Sprecherausschuß.

*Absatz 2* enthält Vorschriften über das Verfahren für die Konstituierung des Gesamtsprecherausschusses sowie über die weiteren Sitzungen.

*Absatz 3* regelt die Beschlußfähigkeit in Anlehnung an die Regelung über den Sprecherausschuß, wobei die Besonderheit der Stimmengewichtung im Gesamtsprecherausschuß berücksichtigt ist.

**Fünfter Abschnitt** — Unternehmenssprecherausschuß

**Zu § 20** — Errichtung

In Unternehmen mit mehreren Betrieben soll die Errichtung von ausschließlichen Unternehmenssprecherausschüssen zugelassen werden. Die Vorschrift hat einen doppelten Zweck: Sie soll erstens die Errichtung von Sprecherausschüssen erleichtern. In Unternehmen, in denen keine Betriebssprecherausschüsse gebildet werden können, weil in den Betrieben jeweils weniger als zehn leitende Angestellte beschäftigt sind, ermöglicht sie die Errichtung eines Unternehmenssprecherausschusses, sofern im Unternehmen insgesamt die erforderliche Mindestzahl von zehn leitenden Angestellen erreicht wird. Zweitens gestattet es die Vorschrift, die Interessenvertretung der leitenden Angestellten so zu gestalten, wie es die Verhältnisse im Unternehmen erfordern. So kann in einem Unternehmen, in dem auf Betriebsebene an sich Sprecherausschüsse gebildet werden könnten, auf die Errichtung von Betriebssprecherausschüssen verzichtet werden, weil beispielsweise die Entscheidungskompetenzen in Angelegenheiten der leitenden Angestellten ganz überwiegend auf Unternehmensebene angesiedelt sind.

*Absatz 1* verlangt, daß das Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, in denen insgesamt mindestens zehn leitende Angestellte beschäftigt sind. Damit die Sonderform des Unternehmenssprecherausschusses hinreichend legitimiert ist, bedarf seine Errichtung der Mehrheit der Stimmen aller leitenden Angestellten des Unternehmens. Vor der erstmaligen Errichtung eines Unternehmenssprecherausschusses hat also eine Entscheidung über die Form des Vertretungsorgans und sodann die Wahl des Unternehmenswahlvorstandes zu erfolgen. Für den Unternehmenssprecherausschuß gelten insbesondere die Vorschriften über die Wahl, Amtszeit und Geschäftsführung des Sprecherausschusses entsprechend.

*Absatz 2* regelt den Wechsel vom Betriebssprecherausschuß zum Unternehmenssprecherausschuß. Er ist nur zum Zeitpunkt der regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 Satz 1 zulässig und setzt einen Antrag der Mehrheit aller leitenden Angestellten des Unternehmens voraus, der bei dem für die Bestellung des Unternehmenswahlvorstandes zuständigen Sprecherausschusses gestellt werden muß. Das Ende der Amtszeit der Sprecherausschüsse wird auf den Termin der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des Unternehmenssprecherausschusses festgelegt. Es handelt sich um eine Ausnahmevorschrift zu § 5 Abs. 4. Sie läßt eine möglichst frühe Konstituierung des von der Mehrheit der leitenden Angestellten gewünschten Unternehmenssprecherausschusses zu und setzt gleichzeitig einen für das gesamte Unternehmen geltenden einheitlichen Zeitpunkt des Wechsels der Organisationsform der Interessenvertretung fest.

*Absatz 3* regelt die Umwandlung eines Unternehmenssprecherausschusses in Betriebssprecherausschüsse in Anlehnung an das in Absatz 2 vorgesehene Verfahren.

Nach *Absatz 4* haben der Unternehmenssprecherausschuß und seine Mitglieder die gleiche Rechtsstellung wie der Sprecherausschuß und dessen Mitglieder.

**Sechster Abschnitt** — Konzernsprecherausschuß

**Zu § 21** — Errichtung, Mitgliederzahl und Stimmengewicht

In Konzernen werden zum Teil wichtige Entscheidungen, die den gesamten Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen, von der Konzernspitze getroffen. Um eine Interessenvertretung der leitenden Angestellten auch auf Konzernebene zu verwirklichen, soll die Bildung eines Konzernsprecherausschusses ermöglicht werden.

Der Konzernbegriff knüpft in *Absatz 1* Satz 1 an § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes an, weil nur bei den dort genannten Konzernen ein Abhängigkeitsverhältnis eines oder mehrerer Konzernunternehmen von einem herrschenden Unternehmen besteht. Nach Satz 2 hängt die Errichtung des Konzernsprecherausschusses von der Zustimmung einer qualifizierten Mehrheit der Gesamtsprecherausschüsse der Konzernunternehmen ab, da wegen der Vielgestaltigkeit der Konzernstrukturen nicht in allen Konzernen ein Bedürfnis für die Bildung des Konzernsprecherausschusses bestehen wird. Satz 3 stellt die notwendige Sonderregelung für Konzernunternehmen dar, in denen entweder nur ein Sprecherausschuß oder ein Unternehmenssprecherausschuß errichtet ist.

Die *Absätze 2 bis 4* regeln für den Konzernsprecherausschuß die Zusammensetzung, die Bestellung von Ersatzmitgliedern und die Stimmengewichtung in Anlehnung an die für den Gesamtsprecherausschuß geltenden Vorschriften (§ 16 Abs. 2 bis 4).

**Zu § 22** — Ausschluß von Mitgliedern und Erlöschen der Mitgliedschaft

Die Vorschrift entspricht der für den Gesamtsprecherausschuß vorgesehenen Regelung des § 17.

**Zu § 23** — Zuständigkeit

Die Zuständigkeitsregelung für den Konzernsprecherausschuß ist der für den Gesamtsprecherausschuß geltenden Bestimmung (§ 18) nachgebildet.

**Zu § 24** — Geschäftsführung

Die Vorschrift soll die Geschäftsführung und innere Organisation des Konzernsprecherauschusses durch Verweisung auf die entsprechenden, für den Sprecherausschuß und Gesamtsprecherausschuß geltenden Vorschriften regeln. Sie übernimmt für die Kon-

stituierung des Konzernsprecherausschusses inhaltlich die für den Gesamtsprecherausschuß vorgesehene Regelung in § 19 Abs. 2.

**Dritter Teil** — Mitwirkung der leitenden Angestellten

**Erster Abschnitt** — Allgemeine Vorschriften

**Zu § 25** — Aufgaben des Sprecherausschusses

*Absatz 1* soll den allgemeinen Aufgabenbereich des Sprecherausschusses umschreiben. Der Sprecherausschuß nimmt als gewähltes Organ der leitenden Angestellten des Betriebs deren Belange wahr; im Falle des § 1 Abs. 2 vertritt er auch die Interessen der dem Betrieb zugerechneten leitenden Angestellten. Die sachliche Reichweite seiner Mitwirkung im einzelnen ergibt sich aus dem Zweiten Abschnitt. Durch Satz 2 wird klargestellt, daß die gesetzliche Interessenvertretung durch den Sprecherausschuß nicht zu einer Bevormundung des einzelnen leitenden Angestellten führt. Die individuelle Interessenwahrnehmung bleibt dem leitenden Angestellten unbenommen.

Durch die Generalklausel in *Absatz 2* wird der Arbeitgeber verpflichtet, den Sprecherausschuß in allen Angelegenheiten, die in dessen Zuständigkeit fallen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

**Zu § 26** — Unterstützung einzelner leitender Angestellter

*Absatz 1* knüpft an § 25 Abs. 1 Satz 1 an und stellt klar, daß der leitende Angestellte bei seiner individuellen Interessenwahrnehmung ein Mitglied des Sprecherausschusses zu seiner Unterstützung hinzuziehen kann.

*Absatz 2* regelt die Frage der Einsichtnahme in die Personalakten. Der Entwurf stellt klar, daß der einzelne leitende Angestellte das Recht hat, in die über ihn geführten Personalakten einzusehen. Er kann dabei ein Mitglied des Sprecherausschusses hinzuziehen. Ferner sind Erklärungen des leitenden Angestellten auf sein Verlangen in die Personalakten aufzunehmen.

**Zu § 27** — Grundsätze für die Behandlung der leitenden Angestellten

*Absatz 1* soll Arbeitgeber und Sprecherausschuß verpflichten, darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen leitenden Angestellten nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Er enthält insbesondere das Verbot der geschlechts- und altersbedingten Diskriminierung.

Nach *Absatz 2* obliegt es Arbeitgeber und Sprecherausschuß, sich für die freie Entfaltung der Persönlichkeit der leitenden Angestellten einzusetzen.

**Zu § 28** — Richtlinien und Vereinbarungen

Nach *Absatz 1* können Arbeitgeber und Sprecherausschuß Richtlinien zur Gestaltung der Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten vereinbaren. Die Richtlinien entfalten keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf das Arbeitsverhältnis; ihr Inhalt kann nur aufgrund einzelvertraglicher Absprache Geltung erlangen. Diese Regelung geht davon aus, daß Einheitsregelungen über die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Sonderstellung der leitenden Angestellten nicht immer gerecht werden.

Nach *Absatz 2* Satz 1 kann dem Inhalt einer Richtlinie in Anlehnung an das Rechtsinstitut der Betriebsvereinbarung unmittelbare und zwingende Wirkung beigelegt werden, soweit Arbeitgeber und Sprecherausschuß dies vereinbaren. Arbeitgeber und Sprecherausschuß sollen die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten nach einem in sich geschlossenen Konzept regeln können, sofern sie dies übereinstimmend für angemessen halten. Die unmittelbare und zwingende Wirkung reicht so weit, wie dies in der Vereinbarung niedergelegt ist. Satz 2 stellt klar, daß die unmittelbar und zwingend wirkende Vereinbarung lediglich Mindestarbeitsbedingungen festlegt. Abweichende günstigere Regelungen sind entsprechend dem arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzip zulässig. In verschiedenen Fällen kann auch eine abweichende Regelung zuungunsten eines leitenden Angestellten geboten sein, etwa wenn ein leitender Angestellter wegen anderweitiger Absicherung das Recht auf eine betriebliche Altersversorgung nicht in Anspruch nehmen möchte. Deshalb sieht Satz 3 vor, daß der leitende Angestellte mit Zustimmung des Sprecherausschusses auf seine Rechte aus einer unmittelbar und zwingend wirkenden Vereinbarung verzichten kann. Satz 4 regelt die Kündigung der Vereinbarung.

**Zu § 29** — Geheimhaltungspflicht

Im Rahmen der Unterrichtung des Sprecherausschusses durch den Arbeitgeber, insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten, können die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Sprecherausschusses Tatsachen erfahren, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein erhebliches Interesse hat. Daher begründet *Absatz 1* eine Pflicht zur Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, sofern sie vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind. Dies gilt nicht im Innenverhältnis zwischen den Mitgliedern des Sprecherausschusses sowie im Verhältnis zu den Mitgliedern des Gesamt-, Unternehmens- und Konzernsprecherausschusses sowie den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat.

*Absatz 2* stellt klar, daß die Geheimhaltungspflicht auch für die Mitglieder und Ersatzmitglieder der auf Unternehmens- und Konzernebene errichteten Sprecherausschüsse gilt.

**Zweiter Abschnitt** — Mitwirkungsrechte

**Zu § 30** — Arbeitsbedingungen und Beurteilungsgrundsätze

Die Vorschrift sieht ein Unterrichtungs- und Beratungsrecht des Sprecherausschusses über Änderungen der Gehaltsgestaltung und sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen der leitenden Angestellten vor. Ferner ist, um das Verfahren bei Personalentscheidungen zu versachlichen, die Beteiligung des Sprecherausschusses bei der Einführung und Änderung von Beurteilungsgrundsätzen vorgesehen. Die Mitwirkung des Sprecherausschusses soll sich stets nur auf Maßnahmen des Arbeitgebers erstrecken, die generellen Charakter haben.

**Zu § 31** — Personelle Maßnahmen

Die Vorschrift soll die Beteiligung des Sprecherausschusses bei personellen Einzelmaßnahmen regeln.

*Absatz 1* bestimmt, daß eine beabsichtigte Einstellung eines leitenden Angestellten dem Sprecherausschuß rechtzeitig mitzuteilen ist; die Mitteilungspflicht erstreckt sich auch auf personelle Veränderungen. Eine frühzeitige Unterrichtung des Sprecherausschusses ist Voraussetzung für eine wirksame Interessenvertretung der Belange der leitenden Angestellten in personellen Angelegenheiten.

In *Absatz 2* wird der Arbeitgeber verpflichtet, vor jeder Kündigung den Sprecherausschuß zu hören; andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Ferner werden dem Sprecherausschuß Ausschlußfristen gesetzt, innerhalb derer er eventuelle Bedenken gegen die in Aussicht genommene ordentliche oder außerordentliche Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen hat.

*Absatz 3* verpflichtet die Mitglieder des Sprecherausschusses zur Geheimhaltung von persönlichen Verhältnissen der leitenden Angestellten, damit der Schutz der Privatsphäre auch im Rahmen der Beteiligung bei personellen Einzelmaßnahmen gewährleistet bleibt.

**Zu § 32** — Wirtschaftliche Angelegenheiten

Die Vorschrift soll das Unterrichtungs- und Beratungsrecht des Sprecherausschusses in wirtschaftlichen Angelegenheiten und bei der Durchführung von Betriebsänderungen regeln.

Nach *Absatz 1* ist der Sprecherausschuß mindestens einmal im Kalenderjahr über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebs und des Unternehmens zu unterrichten. Der Umfang der Unterrichtung wird durch die Verweisung auf § 106 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes näher konkretisiert. Die Unterrichtung entfällt in Tendenzunternehmen, um diese von jeder Beeinflussung der Tendenzbestimmung und Tendenzverwirklichung durch den Sprecherausschuß freizuhalten.

Nach *Absatz 2* hat der Arbeitgeber den Sprecherausschuß über geplante Betriebsänderungen, die auch wesentliche Nachteile für leitende Angestellte mit sich bringen können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit ihm über den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile zu beraten. Durch die Verweisung auf § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes wird klargestellt, daß der dort umschriebene Begriff der Betriebsänderung auch im Rahmen dieser Vorschrift gilt.

**Zu § 33** — Beteiligung bei Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Eine Überschneidung der Kompetenzen von Sprecherausschuß und Betriebsrat ist wegen des unterschiedlichen personellen Zuständigkeitsbereichs grundsätzlich ausgeschlossen. Es können sich jedoch in Einzelfällen, z. B. in Fragen der betrieblichen Altersversorgung oder der Lage der Arbeitszeit, Wechselwirkungen ergeben, die ein Verfahren zur Lösung des Konflikts zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einerseits und Sprecherausschuß andererseits erforderlich machen.

Der Entwurf hält ein besonderes mehrstufiges Verfahren bereit, wenn rechtliche Interessen der leitenden Angestellten durch Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber berührt werden. Dabei sind rechtliche Interessen der leitenden Angestellten nicht nur berührt, wenn eine Vereinbarung Rechte der leitenden Angestellten unmittelbar verletzt, sondern auch dann, wenn sie faktisch präjudizierend auf ihre Rechtsstellung einwirkt. Die Beeinträchtigung allein wirtschaftlicher oder ideeller Interessen reicht hingegen nicht aus.

Der Entwurf räumt dem Sprecherausschuß zunächst ein Anhörungsrecht vor Abschluß der Vereinbarung ein. Beeinträchtigt die vorgesehene Vereinbarung nach Meinung des Sprecherausschusses rechtliche Interessen der leitenden Angestellten und sind Arbeitgeber und Betriebsrat nicht bereit, den in der Anhörung geäußerten Bedenken zu entsprechen, so kann der Sprecherausschuß erzwingen, daß der Abschluß der Vereinbarung für zwei Wochen ausgesetzt wird. Wenn innerhalb der Frist eine Einigung nicht erreicht wird, kann die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Kraft treten. Der Sprecherausschuß hat jedoch die Möglichkeit, zugunsten der leitenden Angestellten den Rechtsweg zu beschreiten, um die Vereinbarung am Maßstab des Grundsatzes von Recht und Billigkeit gerichtlich überprüfen zu lassen.

**Vierter Teil** — Besondere Vorschriften

**Zu § 34** — Seeschiffahrt

Die Vorschrift soll sicherstellen, daß auch die leitenden Angestellten in der Seeschiffahrt in die gesetzliche Interessenvertretung einbezogen werden.

Nach *Absatz 1* gelten für Seeschiffahrtsunternehmen grundsätzlich die allgemeinen Regeln. Der Entwurf

übernimmt die Legaldefinition des Seeschiffahrtsunternehmens in § 114 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes.

*Absatz 2* sieht vor, daß Sprecherausschüsse nur in den Landbetrieben von Seeschiffahrtsunternehmen gewählt werden. Die Errichtung von Seesprecherausschüssen würde auf erhebliche praktische Schwierigkeiten stoßen.

*Absatz 3* bestimmt, daß im Seebetrieb, dessen Legaldefinition in § 114 Abs. 3 und 4 des Betriebsverfassungsgesetzes übernommen wird, nur die Kapitäne als leitende Angestellte anzusehen sind. Ferner wird die Einbeziehung der Kapitäne in die gesetzliche Interessenvertretung des Landbetriebs durch Zuordnung ermöglicht, sofern See- und Landbetrieb insgesamt die nach § 1 Abs. 1 maßgebende Zahl von zehn leitenden Angestellten erreichen. Bestehen mehrere Landbetriebe, so erfolgt die Zuordnung zu dem nach der Zahl der leitenden Angestellten größten Landbetrieb.

*Absatz 4* enthält zwei von den allgemeinen Wahlvorschriften abweichende Regelungen für das Wahlverfahren im Landbetrieb, die sich aus der Einbeziehung der Kapitäne in den Sprecherausschuß des Landbetriebs ergeben.

Nr. 1 sieht vor, daß die Frist in § 7 Abs. 1 für die Bestellung des Wahlvorstands in Anlehnung an § 116 Abs. 2 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes erheblich verlängert wird. Dies ist zugunsten der Kapitäne erforderlich, damit die Wahlvorbereitungen unabhängig vom Standort der Schiffe getroffen werden können und das Zuordnungsverfahren im Landbetrieb rechtzeitig vor Einleitung der Wahlen durchgeführt werden kann.

Nr. 2 enthält Sonderregelungen für das Wahlanfechtungsverfahren nach dem Vorbild des § 116 Abs. 2 Nr. 8 des Betriebsverfassungsgesetzes.

**Fünfter Teil** — Straf- und Bußgeldvorschriften

**Zu § 35** — Straftaten gegen Vertretungsorgane der leitenden Angestellten und ihre Mitglieder

Die Bestimmung soll die Beeinflussung der Wahl, die Behinderung oder Störung der Amtsführung der Sprecherausschüsse sowie die Benachteiligung oder Begünstigung eines Mitglieds der Sprecherausschüsse in Anlehnung an die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Regelung (§ 119) unter Strafe stellen.

**Zu § 36** — Verletzung von Geheimnissen

Nach der Vorschrift soll der Bruch der Schweigepflicht entsprechend der im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Regelung (§ 120) strafbar sein.

**Zu § 37** — Ordnungswidrigkeiten

Die Verletzung der in der Vorschrift bezeichneten Aufklärungs- und Auskunftspflichten soll entsprechend der im Betriebsverfassungsgesetz enthaltenen Regelung (§ 121) als Ordnungswidrigkeitgeahndet werden.

**Sechster Teil** — Übergangs- und Schlußvorschriften

**Zu § 38** — Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz

*Absatz 1* bestimmt den Zeitpunkt der erstmaligen regelmäßigen Sprecherausschußwahlen nach § 5 Abs. 1 des Entwurfs. Sie finden gemeinsam mit der nächsten Betriebsratswahl im Jahre 1990 statt. Die gleichzeitige Einleitung der Wahlen ist erforderlich, um einen ordnungsgemäßen Ablauf des Zuordnungsverfahrens nach Artikel 1 Nr. 6 (§ 18a Abs. 1) zu gewährleisten. Die Verweisung auf § 7 Abs. 2 und 3 stellt klar, daß der Wahlvorstand für die erstmalige Wahl von der Versammlung der leitenden Angestellten gewählt werden muß.

*Absatz 2* bestimmt, daß die aufgrund von Vereinbarungen gebildeten Sprecherausschüsse nicht die Rechte und Pflichten der nach diesem Entwurf zu errichtenden Sprecherausschüsse haben. Sie bleiben jedoch im Interesse eines nahtlosen Übergangs bis zur Wahl eines Sprecherausschusses nach diesem Entwurf im Amt. Wird ein gesetzlicher Sprecherausschuß nicht gewählt, so endet ihr Amt spätestens nach Ablauf des ersten regelmäßigen Wahlzeitraums.

**Zu § 39** — Ermächtigung zum Erlaß von Wahlordnungen

Die Vorschrift ermächtigt den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, zur Durchführung der im Entwurf vorgesehenen Wahlen Rechtsverordnungen zu erlassen.

**Zu § 40** — Berlin-Klausel

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

**Artikel 3** — Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes

*Zu Nummer 1*

Die vorgesehene Änderung von § 1 Abs. 1 knüpft daran an, daß auch künftig — wie bisher schon — die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes auf ein herrschendes Konzernunternehmen die Beherrschung eines dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Konzernunternehmens voraussetzt. Aus den unter A., Zweiter Teil, III. 1. b) angeführten Gründen soll es aber künftig für die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes nicht

mehr darauf ankommen, daß die Beherrschung aufgrund eines Organschaftsverhältnisses erfolgt. Damit erübrigt sich auch die bisher in § 1 Abs. 2 enthaltene Definition des Organschaftsverhältnisses.

*Zu Nummer 2*

Hat ein Unternehmen die besonderen in § 16 Abs. 1 festgesetzten Bedingungen für die erstmalige Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes erfüllt, so hängt danach die weitere Anwendung dieses Gesetzes von den in § 3 genannten Voraussetzungen ab.

Nach geltendem Recht ist hierfür erforderlich, daß die unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt mehr als die Hälfte der Umsätze sämtlicher Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen erzielen, jeweils vermindert um die in den Umsätzen enthaltenen Kosten für fremdbezogene Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe und für Fremdleistungen. Künftig soll es für die Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz genügen, wenn diese Wertschöpfungsquote 20 v. H. beträgt oder wenn die unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen insgesamt in der Regel mehr als 2 000 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Bedeutung der dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Unternehmen für die wirtschaftliche und soziale Struktur des Konzerns und für die Tätigkeit des herrschenden Konzernunternehmens beruht im ersten Fall auf ihrem Anteil an der insgesamt erwirtschafteten Wertschöpfung, im zweiten auf ihrer an der Arbeitnehmerzahl gemessenen Größe. In beiden Fällen ist sie so erheblich, daß der Konzern weiterhin in wesentlichem Umfang durch diese Unternehmen mitgeprägt wird. Aufgrund der unter A., Erster Teil, II. dargestellten Erwägungen ist bei Vorliegen dieser Voraussetzungen daher die Beibehaltung der Montan-Mitbestimmung geboten.

Die Einfügung der Arbeitnehmerzahl als alternative Anwendungsvoraussetzung neben dem Wertschöpfungsanteil greift Erwägungen auf, die dem Mitbestimmungsgesetz zugrunde liegen. Danach erscheint es systemgerecht, die Beteiligung der Arbeitnehmer an unternehmerischen Willensbildungsprozessen — wenn schon nicht ausschließlich, so doch zumindest auch — von bestimmten Arbeitnehmerzahlen abhängig zu machen. Es ist folgerichtig, sich hierbei an der vom Mitbestimmungsgesetz für Großunternehmen und -konzerne vorgenommenen Grenzziehung zu orientieren und die erforderliche Arbeitnehmerzahl auf 2 000 festzusetzen. Dabei kann es für die Bedeutung der dem Montan-Mitbestimmungsgesetz unterliegenden Unternehmen für den Gesamtkonzern keine Rolle spielen, ob ein einzelnes Unternehmen allein so viele Arbeitnehmer beschäftigt, oder ob diese Arbeitnehmer auf mehrere montan-mitbestimmte Unternehmen aufgeteilt sind. Auch insoweit enthält das Mitbestimmungsgesetz, nach dem die Arbeitnehmer von Konzerntochterunternehmen jeweils dem herrschenden Unternehmen zuzurechnen sind, einen verwandten Ansatz.

Hinzu kommt, daß die Arbeitnehmerzahl als Anwendungsvoraussetzung für die Betroffenen wesentlich einfacher zu handhaben ist als das aufwendige und mit rechtlichen Zweifelsfragen belastete Verfahren zur Ermittlung der Wertschöpfungsquote.

*Zu Nummer 3*

Der neue § 4 Abs. 6 soll es den betroffenen Unternehmen ermöglichen, auf das aufwendige in § 4 Abs. 1 bis 5 vorgeschriebene Verfahren zur Ermittlung der Wertschöpfungsquote zu verzichten, wenn die unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen mindestens die nach § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 erforderliche Anzahl von in der Regel mehr als 2 000 Arbeitnehmern beschäftigen. Damit dient die Neuregelung der Verwaltungsvereinfachung.

*Zu Nummer 4*

*Buchstabe a*

Die Vorschrift fügt die bisher in § 12 Satz 1 enthaltene Regelung über die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder bei größeren Konzernobergesellschaften an § 5 Abs. 1 an und enthält zugleich ohne inhaltliche Änderung die erforderliche redaktionelle Anpassung. Diese Umstellung ist wegen der Neugestaltung der Wahlvorschriften geboten.

*Buchstabe b*

Durch die Änderung wird eine im bisherigen Gesetzestext unvollständig angeführte Verweisung berichtigt.

*Buchstabe c*

Durch die Änderung werden eine im bisherigen Gesetzestext unvollständig angeführte Verweisung berichtigt und eine weitere Verweisung an die neuen Wahlvorschriften angepaßt.

*Buchstabe d*

Der neue § 5 Abs. 5 übernimmt die in § 3 des Mitbestimmungsgesetzes enthaltenen Definitionen der Begriffe „Arbeitnehmer", „Arbeiter" und „Angestellte". Die außerdem in § 3 Abs. 3 des Mitbestimmungsgesetzes enthaltene Unterteilung der Angestellten in leitende Angestellte und nicht leitende Angestellte wird nicht übernommen, weil es auf diese Unterscheidung für die Anwendung des Mitbestimungsergänzungsgesetzes nicht ankommt. Vielmehr nehmen leitende und nicht leitende Angestellte in gleicher Weise am Wahlverfahren teil.

Nach bisherigem Recht sind die leitenden Angestellten sowohl von der aktiven als auch von der passiven

Teilnahme am Wahlverfahren ausgeschlossen. Dies ist zwar ausdrücklich nur für das aktive Wahlrecht (§ 6 Abs. 2 Satz 2) und für die Wählbarkeit als Wahlmann (§ 6 Abs. 3 Satz 1) geregelt, wird jedoch auch für die Wählbarkeit in den Aufsichtsrat angenommen.

*Zu Nummern 5 und 6*

Zur Begründung der in diesen Vorschriften enthaltenen Neuregelung der Zusammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sowie der Wahl und Abberufung der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer wird auf die unter A., Erster Teil, II. und Zweiter Teil, III. 2. gemachten Ausführungen verwiesen, in denen auch die wesentlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen Recht dargestellt sind.

Ergänzend ist zu den einzelnen Vorschriften folgendes anzuführen:

**Zu § 6**

Die für *Absatz 1* vorgesehene Neuregelung über die Aufteilung der Aufsichtsratssitze der Arbeitnehmer auf Arbeitnehmer von Konzernunternehmen und Gewerkschaftsvertreter entspricht § 7 Abs. 2 des Mitbestimmungsgesetzes. Unterschiede ergeben sich lediglich daraus, daß die Aufsichtsratsgröße im Mitbestimmungsgesetz und im Mitbestimmungsergänzungsgesetz unterschiedlich geregelt ist, und daß sich das Mitbestimmungsergänzungsgesetz immer auf ein herrschendes Konzernunternehmen bezieht, während das Mitbestimmungsgesetz von einem Unternehmen als Regelfall ausgeht, das nicht herrschendes Konzernunternehmen ist.

Die Regelungen in *Absatz 2* über die Wählbarkeitsvoraussetzungen für belegschaftsangehörige Aufsichtsratsmitglieder und in *Absatz 3* über die vorschlagsberechtigten Gewerkschaften entsprechen § 7 Abs. 3 und 4 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich lediglich daraus, daß sich das Mitbestimmungsergänzungsgesetz immer auf herrschende Konzernunternehmen bezieht.

**Zu § 7**

Die Vorschrift entspricht § 9 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich daraus, daß sich das Mitbestimmungsergänzungsgesetz immer auf herrschende Unternehmen eines Konzerns bezieht.

In § 7 wird außerdem, wie in den weiteren Wahlvorschriften, anstelle des im Mitbestimmungsgesetz enthaltenen Begriffs „Wahlmann" der Begriff „Delegierter" verwendet. Die Personen, die bei mittelbarer Wahl die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer wählen, können sowohl Männer als auch Frauen sein. Wird zu ihrer Bezeichnung jedoch das Wort „Mann" verwendet, so legt das nach dem üblichen Sprachgebrauch die Annahme nahe, daß Frauen nicht in Betracht kommen sollen. Eine solche Diskrepanz zwischen dem gesetzlichen Begriff und dem allgemeinen Sprachgebrauch soll bei der Neuregelung des Wahlverfahrens vermieden werden. Zwar wird in den folgenden Vorschriften auch der Begriff des „Delegierten", soweit er in der Einzahl steht, in seiner männlichen Form verwendet. Dies ist unvermeidlich, da insoweit ein völlig geschlechtsneutraler Oberbegriff im allgemeinen Sprachgebrauch nicht zur Verfügung steht. Außerdem entspricht die Verwendung des Begriffs „Delegierter" vielfacher Übung, die Zweifel daran, daß auch Frauen wählbar sind, nicht aufkommen läßt.

Die an die Absätze 1 und 2 jeweils angefügten Hinweise auf die für mittelbare und für unmittelbare Wahl anwendbaren Vorschriften dienen der Klarstellung.

**Zu § 8**

Die Vorschrift entspricht § 10 des Mitbestimmungsgesetzes mit den redaktionellen Abweichungen, die sich aus dem Gesamtzusammenhang der Wahlvorschriften, aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes und aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" ergeben.

**Zu § 9**

Die Vorschrift entspricht § 11 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" und aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes.

Weitere Abweichungen ergeben sich daraus, daß die in § 11 Abs. 2 Satz 2 des Mitbestimmungsgesetzes enthaltene Aufteilung der Wahlmänner der Angestellten auf die leitenden und auf die nicht leitenden Angestellten nicht ins Mitbestimmungsergänzungsgesetz übernommen werden soll. Diese Aufteilung dient der Absicherung der im Mitbestimmungsgesetz enthaltenen Garantie eines Aufsichtsratssitzes für die leitenden Angestellten. Da das Mitbestimmungsergänzungsgesetz eine derartige Sitzgarantie nicht enthält, wäre eine Aufteilung der Delegierten der Angestellten auf die leitenden und die nicht leitenden Angestellten eine für die Praxis bedeutungslose und daher überflüssige Komplizierung des Wahlverfahrens.

**Zu § 10**

Die Vorschrift entspricht § 12 des Mitbestimmungsgesetzes. Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" und daraus, daß eine Aufteilung der Delegierten der Angestellten auf die leitenden und die nicht leitenden Angestellten nicht vorgesehen ist.

**Zu § 10 a**

Die Vorschrift entspricht § 13 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" und

aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes.

**Zu § 10 b**

Die Vorschrift entspricht § 14 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter".

**Zu § 10 c**

Die Vorschrift entspricht § 15 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" und aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes. Darüber hinaus ergeben sich Abweichungen daraus, daß eine Aufteilung der Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten auf die leitenden und die nicht leitenden Angestellten aus den unter A., Zweiter Teil, III. 2. angeführten Gründen nicht vorgesehen ist.

**Zu § 10 d**

Die Vorschrift entspricht § 16 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" und aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes.

**Zu § 10 e**

Die Vorschrift entspricht § 17 des Mitbestimmungsgesetzes. Abweichungen ergeben sich daraus, daß eine Aufteilung der Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten auf die leitenden und die nicht leitenden Angestellten nicht vorgesehen ist.

**Zu § 10 f**

Die Vorschrift entspricht § 19 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes sowie aus der Notwendigkeit, die Vorschrift dem Sprachgebrauch dieses Gesetzes anzupassen.

**Zu § 10 g**

Die Vorschrift entspricht § 18 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" und aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes.

**Zu § 10 h**

Die Vorschrift enthält eine im Mitbestimmungsergänzungsgesetz bisher nicht vorgesehene Sonderregelung für die Aufsichtsratswahlen in Konzernen, zu denen Unternehmen mit Seeschiffen gehören. Sie entspricht § 34 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen ergeben sich aus der Verwendung des Begriffs „Delegierter" sowie aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes. Das Fehlen einer § 34 Abs. 3 des Mitbestimmungsgesetzes entsprechenden Regelung folgt daraus, daß für die Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes nach § 5 Abs. 5 die Unterscheidung zwischen leitenden und nicht leitenden Angestellten ohne Belang ist.

**Zu § 10 i**

Die Vorschrift enthält eine im Mitbestimmungsergänzungsgesetz bisher nicht vorhandene Regelung über Wahlschutz und Wahlkosten. Sie entspricht § 20 des Mitbestimmungsgesetzes mit einer redaktionellen Abweichung, die durch die Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes bedingt ist.

**Zu § 10 k**

Die Vorschrift ermöglicht die im Mitbestimmungsergänzungsgesetz bisher nicht vorgesehene gesonderte Anfechtung der Wahl von Delegierten. Sie entspricht § 21 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen sind durch die Verwendung des Begriffs „Delegierter" sowie durch die Notwendigkeit bedingt, die Vorschrift an den Sprachgebrauch des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes anzupassen.

**Zu § 10 l**

Die Vorschrift entspricht § 22 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen sind durch die Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes sowie durch die Notwendigkeit bedingt, die Vorschrift an den Sprachgebrauch des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes anzupassen.

**Zu § 10 m**

Die Vorschrift entspricht § 23 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen sind durch die Verwendung des Begriffs „Delegierter" bedingt. Weitere Abweichungen sind dadurch bedingt, daß im Mitbestimmungsergänzungsgesetz eine Aufteilung der Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten auf die leitenden und auf die nicht leitenden Angestellten nicht vorgesehen ist.

**Zu § 10 n**

Die Vorschrift enthält im Mitbestimmungsergänzungsgesetz bisher nicht vorgesehene Regelungen für den Fall, daß ein Aufsichtsratsmitglied, das Arbeitnehmer eines Konzernunternehmens sein muß, die Wählbarkeit verliert oder seine Gruppenzugehörigkeit als Arbeiter oder Angestellter wechselt. Die Vorschrift entspricht § 24 des Mitbestimmungsgesetzes. Eine redaktionelle Abweichung ergibt sich aus der Konzernbezogenheit des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes. Eine weitere Abweichung ergibt sich daraus, daß im Mitbestimmungsergänzungsgesetz eine Aufteilung der Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten auf die leitenden und die nicht leitenden Angestellten nicht vorgesehen ist.

*Zu Nummer 7*

Die bisher in § 12 geregelten Gegenstände sind nunmehr in § 5 Abs. 1 und in § 6 Abs. 1 enthalten.

*Zu Nummer 8*

Die bisher in § 14 enthaltene Regelung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten herrschender Unternehmen, die nicht unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz oder unter das Mitbestimmungsergänzungsgesetz fallen, ist durch die spätere Vorschrift des § 1 Abs. 2 und 3 des Mitbestimmungsgesetzes verdrängt worden. Die Vorschrift ist aufzuheben, da ihr Regelungsgegenstand in vollem Umfang von § 1 Abs. 2 und 3 des Mitbestimmungsgesetzes abgedeckt wird.

*Zu Nummer 9*

*Buchstabe a*

Durch die Änderung von § 16 Abs. 1 wird die erstmalige Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes auf ein herrschendes Konzernunternehmen neu geregelt. Für Unternehmen, die nicht aus dem Anwendungsbereich des Montan-Mitbestimmungsgesetzes, sondern aus den Anwendungsbereichen des Mitbestimmungsgesetzes oder des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 in denjenigen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes überwechseln, verbleibt es nach Absatz 1 Nr. 1 bei der bisherigen Zugangsvoraussetzung, wonach der Anteil der unter das Montan-Mitbestimmungsgesetz fallenden Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen an der Wertschöpfung sämtlicher Konzernunternehmen und abhängigen Unternehmen in sechs aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren mehr als 50 v. H. betragen haben muß.

Dagegen ist dieser Wertschöpfungsanteil nach Absatz 1 Nr. 2 beim Wechsel aus dem Anwendungsbereich des Montan-Mitbestimmungsgesetzes in denjenigen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes nicht erforderlich. Dieser Wechsel soll dann stattfinden, wenn bei einem Unternehmen zwar die Voraussetzungen der §§ 1 und 3 vorliegen, die Voraussetzungen für die Anwendung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes aber entfallen sind und die sechsjährige Auslaufzeit nach § 1 Abs. 3 des Montan-Mitbestimmungsgesetzes abgelaufen ist. Bei diesen schon vor der Anwendung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes montan-mitbestimmten Konzernobergesellschaften geht es bei dem Wechsel in den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes darum, die Montan-Mitbestimmung in der nach der Systematik des Mitbestimmungsrechts passenden Form weiterzuführen. Daher wäre es nicht angemessen, für den Zugang solcher Konzernobergesellschaften zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz ebenso hohe Anforderungen zu stellen wie für den Zugang von Konzernobergesellschaften, die bis dahin nicht von der Montan-Mitbestimmung erfaßt worden sind.

Wurde auf eine Konzernobergesellschaft schon bisher das Mitbestimmungsergänzungsgesetz angewandt, so sind für die weitere Anwendung dieses Gesetzes die in § 3 geforderten Voraussetzungen maßgeblich, nicht dagegen die in Absatz 1 vorgeschriebenen. Die letztgenannten Voraussetzungen für den Zugang zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz sind höher als diejenigen für die weitere Anwendung dieses Gesetzes nach § 3. Mit dieser Regelung soll dem unter A., Erster Teil, II. dargestellten Erfordernis der Mitbestimmungskontinuität Rechnung getragen werden.

*Buchstabe b*

Die Änderung folgt aus der Änderung von § 1.

*Zu Nummer 10*

Die Vorschrift paßt die Ermächtigung zum Erlaß von Wahlordnungen an die Neugestaltung des Wahlverfahrens an. Sie entspricht § 39 des Mitbestimmungsgesetzes. Redaktionelle Abweichungen sind durch die Verwendung des Begriffs „Delegierter" sowie dadurch bedingt, daß im mitbestimmungsrechtlichen Wahlverfahren die — nach § 39 Nr. 1 des Mitbestimmungsgesetzes mögliche — Bestellung von Abstimmungsvorständen neben den Wahlvorständen nicht vorgesehen ist. Weitere Abweichungen ergeben sich daraus, daß eine Aufteilung der Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten und der Delegierten der Angestellten auf die leitenden und die nicht leitenden Angestellten nicht stattfindet.

**Artikel 4** — Änderung anderer Gesetze

*Zu Absatz 1*

*Zu Nummer 1*

Die Vorschrift in *Buchstabe a* eröffnet den Rechtsweg vor den Gerichten für Arbeitssachen im Beschlußverfahren für alle Streitigkeiten aus dem Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten, mit

Ausnahme der Verfahren nach Artikel 2 §§ 35 bis 37, für die der Rechtsweg vor den ordentlichen Gerichten gegeben ist.

*Buchstabe b* enthält eine Folgeänderung aufgrund der Regelung in Buchstabe a.

*Zu Nummern 2 bis 5*

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Regelung in Nummer 1.

*Zu Absatz 2*

Die in *Nummer 1* Buchstabe a und b sowie die in *Nummern 3 bis 5* vorgesehenen Änderungen von § 98 Abs. 2 und 3, § 104 Abs. 1 und 4, § 250 Abs. 2 und § 252 Abs. 1 des Aktiengesetzes sind redaktioneller Art. Sie sind erforderlich, weil im Mitbestimmungsergänzungsgesetz künftig anstelle des Begriffs „Wahlmann" der Begriff „Delegierter" verwendet wird. Die in *Nummer 1* Buchstabe c vorgesehene Änderung von § 98 Abs. 3 des Aktiengesetzes ist erforderlich, weil künftig nach § 3 des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes ein anderer Wertschöpfungsanteil maßgeblich sein wird als nach § 16 dieses Gesetzes.

Die in *Nummer 2* vorgesehene Änderung von § 99 Abs. 2 Satz 2 des Aktiengesetzes trägt § 98 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 des Aktiengesetzes Rechnung, wonach anstelle von Spitzenorganisationen einzelne Gewerkschaften ein Antragsrecht haben können.

Durch die in *Nummmer 6* vorgesehene Änderung von § 363 Abs. 2 des Aktiengesetzes wird klargestellt, daß nach Umwandlung einer Aktiengesellschaft in eine Kommanditgesellschaft auf Aktien nicht ausschließlich die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952, sondern — je nach der Arbeitnehmerzahl des Unternehmens — an dessen Stelle auch die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes in Betracht kommt. Diese Klarstellung war bei Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes auf Grund eines gesetzgeberischen Versehens unterblieben.

*Zu Absatz 3*

Artikel 4 des Gesetzes zur Änderung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes und des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes vom 21. Mai 1981 (BGBl. I S. 441) enthält eine Übergangsvorschrift für Fälle, in denen die sechsjährige Auslauffrist für das Ausscheiden aus der Montan-Mitbestimmung nach § 1 Abs. 3 des Montan-Mitbestimmungsgesetzes oder nach § 16 Abs. 2 des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes bereits vor dem 1. Juli 1981 begonnen haben konnte. Die Vorschrift wird ihre Bedeutung bis zum 1. Januar 1989 durch Zeitablauf verloren haben. Sie ist daher als gegenstandslos aufzuheben.

## **Artikel 5** — Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes

Es handelt sich um die übliche Neufassungsklausel.

## **Artikel 6** — Berlin-Klausel

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

## **Artikel 7** — Inkrafttreten

Der Zeitpunkt für das Inkrafttreten des Gesetzes ist so festgesetzt, daß seine Rechtswirkung unmittelbar an das Ende der Auslaufzeiten, die durch das Gesetz zur Verlängerung von Auslaufzeiten in der Montan-Mitbestimmung vom 23. Juli 1987 (BGBl. I S. 1676) geändert worden sind, anknüpft. Dies ist erforderlich, damit das Gesetz in seinem montan-mitbestimmungsrechtlichen Teil entsprechend seiner Zielsetzung die Montan-Mitbestimmung sichern kann.





Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333